Die Beendigung des Betriebsvertretungsamtes durch gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten

(§ 39 Abs. 2 BRG.)

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Würde eines Doktors der Rechtswissenschaft
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Vereinigten Friedrichs-Universität Halle-Wittenberg

vorgelegt von

Karl Heinz Zell
Gerichtsreferendar aus Berlin

HALLE 1932

Berichterstatter:
Prof. Dr. phil. Dr. jur. Joerges.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Druck: A. Stenger, Erfurt.

Meinem Vater

Inhalt

Einleitung:

Der Weg zur Feststellung der Streitfrage.

Seite

A. Die Vorgeschichte des § 39 Abs. 2 BRG. 7

B. Die Rechtsprechung über § 39 Abs. 2 BRG.

I. Das Amtsenthebungsverfahren unter Berücksichtigung strafrechtlicher Gesichtspunkte 8

II. Das Amtsenthebungsverfahren unter Berücksichtigung betriebsverfassungsrechtlicher Gesichtspunkte 11

C. Das Bestehen der gleichen voneinander abweichenden Ansichten im Schrifttum 12

D. Die Abgrenzung der Streitfrage 15

I. Kapitel:

Das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. unter den Gesichtspunkten des Disziplinarverfahrens.

A. Feststellung der allgemeinen rechtlichen Voraussetzungen für die Anwendung eines Disziplinarverfahrens 16

B. Versuch der Eingliederung des Betriebsratsamtes in das öffentliche Recht.

I. Der Unterschied zwischen öffentlichem und privatem Recht 17

II. Die Versuche der Feststellung öffentlich-rechtlicher Wesensmerkmale an Verbänden 19

III. Die Methode Richard Schmidts und ihre Anwendung auf die vorliegende Streitfrage 20

a) Es liegt in der Erfüllung der Aufgaben, die dem Betriebsrat zugewiesen sind, keine ausgesprochen staatliche Zweckbestrebung 21

b) Es ist aus den Bestimmungen des BRG. über den gesetzlichen Aufbau des Betriebsrates kein Analogieschluß auf die Einrichtung und Funktionsweise staatlicher Behörden zulässig 23

c) Es liegt kein gesetzlicher Akt vor, der die Betriebsräte des BRG. unmißverständlich zu Institutionen des öffentlichen Rechts erhoben hat . 26

1. Die herrschende Ansicht über Art. 165 Abs. 2 RV. und seine Beziehungen zum BRG 26

2. Die Widerlegung der herrschenden Ansicht durch die Darstellung der historischen Entwicklung 28

II. Kapitel:

Das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. unter den Gesichtspunkten des ehrengerichtlichen Verfahrens.

A. Die Zweckbestimmung und der gesetzliche Aufbau der vorhandenen ehrengerichtlichen Verfahren 37

B. Vergleichende Betrachtung der beiden Verfahren 41

III. Kapitel: Seite

Das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten.

A. Das Amtsenthebungsverfahren bei vorliegendem Arbeitgeberantrag 42

I. Widerlegung der Lehre von der Anwendung strafrechtlicher Gesichtspunkte.

a) Die allgemeinen rechtlichen Voraussetzungen für die Strafbefugnis des Staates 43

b) Der gesetzliche Aufbau des Pflichtenkreises der Betriebsratsmitglieder.

1. Die Auslegung des § 1 BRG.

aa) Die reichsgerichtliche Auslegung der Bestimmung des § 1 45

bb) Stellungnahme zur reichsgerichtlichen Auslegung 46

2. Die Auslegung der übrigen gesetzlichen Bestimmungen über den Pflichtenkreis der Betriebsratsmitglieder 49

aa) Das Gebiet der Interessenkollisionen 51

bb) Das interessenkollisionsfreie Gebiet 62

II. Die Zweckbestimmung des Amtsenthebungsverfahrens bei vorliegendem Arbeitgeberantrag und die Art und Weise der Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung 65

III. Das gefundene Ergebnis der Untersuchung und der Wortlaut „gröbliche Pflichtverletzung" 68

B. Das Amtsenthebungsverfahren bei vorliegendem Antrag der Arbeitnehmerschaft

I. Der antragsberechtigte Teil der Arbeitnehmerschaft 70

II. Die rechtlichen Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft des Betriebes 71

a) Die Ansicht Kaskels 72

b) Die Gegenansichten 73

c) Stellungnahme zu beiden Ansichten 74

III. Die Zweckbestimmung des Amtsenthebungsverfahrens bei vorliegendem Antrag der Arbeitnehmerschaft und die Art und Weise der Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung 76

Anmerkungen 78

Literatur-Verzeichnis 84

Abkürzungen

GG. = Gewerbegericht,
LAG. = Landesarbeitsgericht,
RAG. = Reichsarbeitsgericht,
SA. = Schlichtungsausschuß,
SK. = Schlichtungskammer,
RMBl. = Reichsministerialblatt,
NV. = Nationalversammlung.

Der Weg zur Feststellung der Streitfrage

A. Die Vorgeschichte des § 39 Abs. 2 BRG.

In § 39 BRG. hat der Gesetzgeber alle die Fälle zusammengestellt, in denen eine vorzeitige Beendigung der Mitgliedschaft im Betriebsrat eintritt. Im 1. Absatz sind die Ereignisse aufgezählt, durch deren Eintritt von selbst die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt, ohne daß es einer besonderen Feststellung bedarf.

Der 2. Absatz des § 39 regelt dagegen den Fall einer zwangsweisen Amtsenthebung, in welchem eine derartige Feststellung durch das Arbeitsgericht in einem besonderen Verfahren zu treffen ist. § 39 Abs. 2 BRG. lautet:

> „Auf Antrag des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer kann das Arbeitsgericht das Erlöschen der Mitgliedschaft eines Vertreters wegen gröblicher Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beschließen."

Neben dieser Bestimmung war früher noch im Regierungsentwurf eine weitere Möglichkeit zwangsweiser Amtsenthebung gegeben. Der später gestrichene § 30 der Regierungsvorlage sah vor, daß der Betriebsrat zurückzutreten habe, wenn durch Beschluß von mehr als zwei Dritteln aller Wahlberechtigten der Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder das Mißtrauen ausgesprochen wurde.

Diese Bestimmung ist auf Betreiben der rechtseingestellten bzw. bürgerlich-demokratischen Parteien fortgelassen worden, und zwar mit der Begründung, „durch eine solche in das Belieben der Belegschaft gesetzte Absetzungsmöglichkeit könne ein einwandfreies Arbeiten der Betriebsvertretungen unmöglich gemacht werden".[1]) Aus dem Fortlassen dieser Bestimmung und besonders der soeben zitierten Begründung ist die allgemeine Absicht des Gesetzgebers zu entnehmen, daß er die zwangsweise Amtsenthebung von Betriebsratsmitgliedern nur unter ganz besonders erschwerten Umständen zulassen wollte, um eine gewisse Stetigkeit in der Amtsführung zu erzielen. Diese Absicht des Gesetzgebers geht weiterhin aus dem Wortlaut der Protokolle[2]) zu den Verhandlungen im Ausschuß hervor, in denen besonders betont wird, daß gewisse Aufgaben, die den Betriebsratsmitgliedern erteilt werden, Ständigkeit verlangten. Es wurde dabei besonders auf die durch § 66 Nr. 2 BRG. dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben, an der Einführung neuer Arbeitsmethoden mitzuwirken, verwiesen. Im Anschluß hieran wurde im Ausschuß allgemein angenommen, daß kein Betriebsrat oder kein Betriebsratsmitglied bleiben werde, wenn ihnen das Mißtrauen

von seiten der Wählerschaft ausgesprochen wird, jedoch solle dies durch Gesetz nicht ausdrücklich legalisiert werden.

Vielleicht ist aus dieser Stelle im Protokoll die Absicht des Gesetzgebers zu entnehmen, daß er das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. bei vorliegendem Antrag der Arbeitnehmerschaft doch als eine Art Mißtrauenskundgebung aufgefaßt wissen wollte; aber auch dies ist nicht mit Sicherheit feststellbar.

Diese kurze Übersicht über die Vorgeschichte des § 39 Abs. 2 BRG., die sich zwar nicht speziell mit dieser Bestimmung befaßt, sondern nur ganz allgemein gehaltene Gedanken zur Frage der zwangsweisen Amtsenthebung von Betriebsratsmitgliedern enthält, hat gezeigt, daß der Gesetzgeber hinsichtlich der materiell-rechtlichen Voraussetzungen, d. h. nach welchen Gesichtspunkten eine derartige gröbliche Verletzung der Pflichten feststellbar ist, keinerlei Erklärung abgegeben hat. Denn hierfür ist juristisch Brauchbares aus dieser Vorgeschichte nicht zu entnehmen.

Der Mangel eines derartigen gesetzgeberischen Kommentars räumt der nach Erlaß des Betriebsrätegesetzes einsetzenden Rechtsprechung völlige Auslegungsfreiheit ein.

So war es möglich, daß im Laufe der Zeit zwei einander widersprechende Auslegungsideen entstanden, deren Feststellung und Abgrenzung im folgenden versucht werden soll.

B. Die Rechtsprechung über § 39 Abs. 2 BRG.

I. Das Amtsenthebungsverfahren unter Berücksichtigung strafrechtlicher Gesichtspunkte

Die Zugrundelegung der obenerwähnten Fragestellung bei Durchsicht der die Bestimmung des § 39 Abs. 2 BRG. behandelnden typischen Entscheidungen der Arbeitsgerichte, sowie Schlichtungsausschüsse, ermöglichte eine Zergliederung dieser Entscheidungen in zwei große Gruppen.

Als kennzeichnendes Merkmal für die Bestimmung der ersten Gruppe war der sämtlichst in diesen Entscheidungen zur Anwendung gebrachte Grundsatz, die Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung nur unter maßgeblicher Berücksichtigung subjektiv strafrechtlicher Gesichtspunkte zu treffen. Entscheidend ist hiernach die jeweilige Beantwortung der Verschuldensfrage und das Absetzungsverfahren als solches gleichgesetzt mit den im geltenden Recht bereits vorhandenen Disziplinar- und ehrengerichtlichen Verfahren.

So spricht das LAG. Chemnitz[3]) davon, daß die Arbeitsgerichte im Amtsenthebungsverfahren eine Art Disziplinargerichte seien, etwa sonstigen Ehrengerichten vergleichbar. Ebenso entscheidet das LAG.

Münster,[4]) indem es ausführt, „daß für die Frage, ob die Handlungsweise eine gröbliche Pflichtverletzung darstellt, weniger die zweifellos schwerwiegenden objektiven Gesichtspunkte maßgebend seien, als vielmehr die subjektive Einstellung, aus der die Handlungsweise entsprang. Denn die Zwangsenthebung sei eine disziplinare Maßnahme. Sie könne infolgedessen nur Platz greifen, wenn eine Schuld auf seiten des Betriebsratsmitgliedes festzustellen sei."

Derselben Auffassung ist auch das LAG. Darmstadt in seiner Entscheidung vom 9. Mai 1928,[5]) in der es die Forderung aufstellt, daß zur Annahme einer gröblichen Pflichtverletzung, es nicht nur der Feststellung eines objektiv schweren Verstoßes bedarf, sondern auch eines groben Verschuldens auf seiten des Betriebsratsmitgliedes. Endlich hat sich auch das RAG.[6]) dieser Ansicht angeschlossen, denn es bezeichnet in einem Beschluß vom 13. Juli 1929 das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. als eine disziplinare Maßnahme.

Wie das LAG. Darmstadt schon in seiner eben zitierten Entscheidung ausgeführt hat, ist die Fragestellung in der hier zunächst behandelten Gruppe folgende:

Zunächst muß gefragt werden, stellt die Handlungsweise der Betriebsratsmitglieder nach Würdigung aller objektiven Umstände eine Pflichtverletzung dar? Ist diese Frage in bejahendem Sinne beantwortet worden, so hat nunmehr die Untersuchung in subjektiver Hinsicht zu erfolgen. Nach dem jeweils festgestellten Grade des Verschuldens wird die Pflichtverletzung als gröbliche oder nichtgröbliche angesehen.

Diese Methode der Beurteilung wird am besten dargestellt durch einen Beschluß des Schlichtungsausschusses von Frankfurt a. Main vom 13. Februar 1923.[7]) Der Schlichtungsausschuß hatte auf Amtsenthebung erkannt, weil das Betriebsratsmitglied einseitig die Arbeitszeit gegen den Willen des Arbeitgebers anders festgesetzt und die Sonnabende für arbeitsfrei erklärt hatte. Der SA. gab seiner Entscheidung folgende Begründung:

„Dieses Verhalten des Betriebsrats war durchaus gesetzwidrig und stellt jedenfalls objektiv eine grobe Pflichtverletzung dar. In subjektiver Hinsicht muß dem Betriebsrat zugute gehalten werden, daß er sich vielleicht nicht völlig über die Ungesetzlichkeit seines Handelns im klaren war und daß er auch, bedrängt durch die Notlage der Arbeitnehmer, sich zu seinem Verhalten hat hinreißen lassen, aber dies kann den Betriebsrat nicht in ausreichendem Maße entschuldigen."

In der Frage des anzuwendenden Verschuldensgrades besteht Streit darüber, ob sowohl vorsätzliche, wie fahrlässige Pflichtverletzung als gröbliche, im Sinne des § 39 Abs. 2 BRG. zu gelten habe. So steht zum Beispiel das Gewerbegericht Kiel[8]) auf dem Standpunkt, daß die Amtsenthebung nur dann erfolgen dürfe, wenn die Amtspflichtverletzung vorsätzlich herbeigeführt worden ist. Es heißt dort wörtlich:

„Das Gericht habe sich nicht entschließen können, das Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat zu beschließen, da nicht festgestellt sei, daß das Betriebsratsmitglied beabsichtigt habe, eine Störung im Betriebe hervorzurufen."

Diese Auffassung teilt ebenfalls das Gewerbegericht Berlin,[9]) denn es verlangt für die Feststellung, ob eine Verletzung gröblich ist, eine gewisse Nachhaltigkeit und Absichtlichkeit der Verfehlungen und außerdem das volle Bewußtsein seiner Pflichtwidrigkeit auf seiten des Betriebsratsmitgliedes. Anderer Ansicht ist dagegen der Schlichtungs-Ausschuß Groß-Berlin,[10]) der sich in einer Entscheidung auf den Standpunkt gestellt hat, daß eine gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten sowohl vorsätzlich, wie auch fahrlässig erfolgen könne.

Neben diesen beinahe lehrsatzmäßig aufgestellten Formulierungen gibt es wiederum andere Entscheidungen, die eine derartig scharfe Formulierung vermeiden und die endgültige Entscheidung insbesondere noch von der Beantwortung der Frage abhängig machen, ob die nach objektiven, wie nach subjektiven Gesichtspunkten bereits festgestellte Pflichtverletzung im guten Glauben an ein in Wirklichkeit nicht bestehendes Recht begangen ist.

Nach einem Tatbestand, der dem Gewerbegericht Berlin[11]) zur Entscheidung vorlag, hatte ein Betriebsratsmitglied in ungebührlicher Weise dem Arbeitgeber gegenüber sein Mißfallen darüber ausgesprochen, daß eine Leibesvisitation der Arbeitnehmer durch den Pförtner vorgenommen wurde. Hier stellt das Gericht fest, „daß das Betriebsratsmitglied sich zwar gegen seine Pflicht, das Einvernehmen zu fördern, vergangen habe, in diesem Verhalten könne aber eine gröbliche Pflichtverletzung nicht erblickt werden, weil das Betriebsratsmitglied des Glaubens war, ein berechtigtes Interesse der Arbeitnehmerschaft wahrzunehmen".[12])

Dieses Suchen nach Entschuldigungsgründen geht sogar soweit, daß man bei der Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung die Wahrnehmung eigener Interessen berücksichtigt und als Milderungsgrund gelten läßt. So verfährt das Landesarbeitsgericht Chemnitz,[13]) dessen Entscheidung schon zitiert worden ist. (Siehe Anm. 3.) In dieser Entscheidung heißt es am Schluß: „Gewiß durfte B. zu solcher Weniger-leistung andere nicht anhalten. Das eben Gesagte läßt aber sein Verhalten in milderem Lichte erscheinen, zumal er — worauf der Vorderrichter mit Recht Gewicht legt — an dem Ausgange des Schiedsverfahrens selbst interessiert war und befürchtet haben mag, daß die von der Firma beabsichtigte Akkordherabsetzung das zulässige Maß überschreiten würde. So erscheint sein Verhalten zwar als eine erhebliche Verfehlung, aber doch nicht als eine so gröbliche Pflichtverletzung, daß deshalb die Amtsenthebung gerechtfertigt wäre."

Diese im vorangegangenen aufgeführten Entscheidungen zeigen deutlich genug, nach welchen Gesichtspunkten von einem Teil der Gerichte, sogar unter Führung des Reichsarbeitsgerichts, die Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung nach § 39 Abs. 2 BRG. getroffen wird. Eine Begründung dafür, daß das Verfahren als Disziplinarverfahren angesehen wird, geht aus keiner dieser Entscheidungen hervor.

Festgestellt soll nun am Schlusse dieser Untersuchung noch einmal werden, daß alle Entscheidungen, die dieser ersten Gruppe angehören, unter Voranstellung der Verschuldensfrage getroffen worden sind, und daß für die Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung sowohl Vorsatz, wie grobe Fahrlässigkeit in der Verkennung der gesetzlichen Pflichten als Verschuldensgrade unter weitestgehender Berücksichtigung des guten Glaubens an ein in Wirklichkeit nicht bestehendes Recht maßgebend sind.

II. Das Amtsenthebungsverfahren unter Berücksichtigung betriebsverfassungsrechtlicher Gesichtspunkte

Ganz im Gegensatz zu dieser ersten Gruppe von Entscheidungen steht die zweite. Hier wird die Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung rein nach objektiven Gesichtspunkten getroffen. Ganz unberücksichtigt bleibt bei dieser Art der Betrachtungsweise die Frage, ob auch ein Verschulden auf seiten des Betriebsratsmitglieds gegeben ist, denn die Amtsenthebung wird hier als ein Mittel zur Verhütung weiterer Gefährdung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmer, Belegschaft und Betriebsvertretung angesehen und nicht als eine Maßregelung oder disziplinarische Ahndung.

Diesen Gedanken spricht der Schlichtungsausschuß Oldenburg[14]) in seiner Entscheidung vom 20. Mai 1920 aus, wenn er sagt, „daß die Enthebung vom Amt als Betriebsratsmitglied keine Maßregelung und keine Benachteiligung sei, sondern eine Maßnahme, die für gedeihliches Zusammenarbeiten im Betriebe erforderlich wäre."

Dieselbe Auffassung teilt der Schlichtungsausschuß Gelsenkirchen.[15]) Der Tatbestand, der diesem Schlichtungsausschuß zur Beurteilung vorlag, war folgender:

Das Betriebsratsmitglied hatte die Arbeitszeit einiger Lohnperioden fast restlos für seine Betriebsratstätigkeit in Anspruch genommen. Der Schlichtungsausschuß erkannte auf Amtsenthebung. In seiner Begründung führt er aus, „daß die auf die Betriebsratstätigkeit verwandte Zeit so ungeheuerlich sei, daß sie angesichts der nur aus 320 Mann bestehenden Belegschaft des Werkes unerklärlich bleiben müsse und mit der gesetzlichen Bestimmung, daß die Betriebsratstätigkeit ehrenamtlich sein soll, nicht in Einklang zu bringen sei. Der Antragsgegner habe daher sein Amt als Betriebsratsvorsitzender in autokratischer und selbst-

herrlicher Weise verwaltet. Der SA. habe daher die Überzeugung gewonnen, daß S. für den Posten als Betriebsratsvorsitzender ungeeignet sei."

Die diesen Entscheidungen eigentümliche völlige Ausschaltung der Verschuldensfrage und die damit verbundene Nichtberücksichtigung subjektiver Entschuldigungsgründe wird am deutlichsten klar durch den Wortlaut des Beschlusses der Schlichtungskammer Forst (L.).[16]) In diesem Falle hatte sich die Vorsitzende des Betriebsrates geweigert, eine ordnungsgemäß zustandegekommene Arbeitsordnung zu unterschreiben. Die Schlichterkammer erblickte in diesem Verhalten der Antragsgegnerin eine gröbliche Verletzung der gesetzlichen Pflichten. Die ausgesprochene Amtsenthebung begründet die Kammer damit, „daß das Verhalten der Antragsgegnerin gegen die ihr nach den §§ 75, 78, 80, 104 BRG. auferlegten Pflichten verstoße. Es könne nicht gebilligt werden, daß Betriebsratsvorsitzende aus einer eigenen etwaigen gegenteiligen inneren Überzeugung heraus die tatsächliche Durchführung rechtlich begründeter Arbeitsordnungen verhindern. Weigerten sie sich, diese zu unterschreiben, wie es ihre Pflicht sei und legten sie ihr Amt nicht freiwillig nieder, wie es die selbstverständliche Folgerung ihres Verhaltens bilde, so müßten sie ihrer Mitgliedschaft wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten verlustig gehen."[17])

C. Das Bestehen der gleichen voneinander abweichenden Ansichten im Schrifttum

Mit der Erörterung dieser Entscheidungen ist m. E. genügend die von der ersten abweichende Rechtsprechung der zweiten Gruppe nachgewiesen. Stellen wir die beiden Gruppen in ihren Beurteilungsmethoden einer gröblichen Pflichtverletzung einander gegenüber, so wird in den Entscheidungen der ersten Gruppe die Auffassung vertreten, daß der Zweck des Verfahrens nach § 39 Abs. 2 BRG. die Maßregelung pflichtvergessener Betriebsratsmitglieder darstellt und daß deshalb auch nur subjektiv strafrechtliche Gesichtspunkte Anwendung finden können. In den Entscheidungen der zweiten Gruppe wird dagegen das genannte Verfahren als Mittel zur Abwehr von Gefahren, die der Zusammenarbeit von Betriebsvertretung, Unternehmer und Belegschaft innerhalb des Betriebes durch Handlungen von Betriebsratsmitgliedern drohen, aufgefaßt und der Beurteilung in erster Linie objektive Gesichtspunkte unter bewußter Zurückstellung subjektiv strafrechtlicher Gesichtspunkte zugrunde gelegt.

Diese Gegensätze treten auch in der Literatur auf, die sich, ausgenommen die Kommentare zum Betriebsrätegesetz, nur in drei mir bekannten Fällen mit dieser Frage beschäftigt hat. Nach den Ansichten, die in den einzelnen Kommentaren vertreten werden, muß man die Auf-

fassung der ersten Gruppe als herrschende bezeichnen. Fast durchweg wird in diesen Kommentaren das Verfahren nach § 39 Abs. 2 als Disziplinarverfahren, das nach rein strafrechtlichen Gesichtspunkten zu behandeln ist, angesehen.

Dieser Ansicht ist Mansfeld in seinem neuesten Kommentar zum Betriebsrätegesetz.[18]) Er beruft sich zur Bestätigung dieser Anschauung auf die auch von mir angeführte Entscheidung des RAG. vom 13. Juli 1929 und des LAG. Chemnitz vom 10. August 1927.

Dieselbe Anschauung vertritt Flatow in der Neuauflage seines Kommentars von 1927.[19]) Es wird dort gesagt, „daß das Arbeitsgericht nach der durch § 112 Nr. 2 AGG. auch im Wortlaut geänderten Fassung bereits jetzt auf Grund von Artikel 2 SchlVO. zuständig ist, hier Disziplinargericht sei, etwa vergleichbar den Börsen- und sonstigen Ehrengerichten. Die Verletzung könne sowohl vorsätzlich, das heißt in Kenntnis der Pflichtverletzung, als auch fahrlässig erfolgen, wenn der Verletzende unter Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt gehandelt habe."

Stier-Somlo[20]) scheint derselben Ansicht zu sein. Zwar sagt er nicht ausdrücklich, daß das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. ein Disziplinarverfahren ist. Er steht aber auf demselben Standpunkt wie Flatow, daß die gröbliche Pflichtverletzung vorsätzlich oder fahrlässig geschehen könne. Mit diesen Worten tritt er m. E. ebenfalls der herrschenden Ansicht bei.

In demselben Sinne sprechen sich auch Feig-Sitzler[21]) und Brandt[22]) in ihren Kommentaren aus. Die Streitfrage berühren nicht die Kommentare von Dersch, Koch, Warnke und Weinhausen.

Wie schon angedeutet, hat die übrige Literatur nur sehr spärlich zu den hier aufgedeckten Streitfragen Stellung genommen. Eigenartigerweise vertreten die drei Schriftsteller, die sich mit dieser Frage beschäftigen, einen von der herrschenden Meinung abweichenden Standpunkt. Dieses Schweigen in der übrigen Literatur mag wiederum als Beweis dafür gelten, daß die hier von mir als herrschend bezeichnete Ansicht auch wirklich die herrschende ist. Zunächst hat Gilbert[23]) in einer Kritik, die er im Anschluß an den Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses Hildesheim[24]) geschrieben hat, in welchem eine Amtsenthebung deshalb nicht ausgesprochen wurde, weil lediglich aus Unerfahrenheit und Unsicherheit in der Amtsausübung die Pflichtverletzung vom Betriebsratsmitglied begangen war, einen von der herrschenden Ansicht abweichenden Standpunkt eingenommen.

Gilbert beanstandet, daß in dieser Entscheidung Unsicherheit und Unerfahrenheit in Gegensatz zu bösem Willen gesetzt werde, der seinerseits eine gröbliche Pflichtverletzung darstellen würde. Er fährt dann wörtlich fort: „Meines Erachtens ist diese Argumentation nicht stichhaltig, da eine gröbliche Pflichtverletzung auch dann vorliegen kann,

wenn lediglich Unsicherheit und Unerfahrenheit ausschlaggebend war. Ein Betriebsratsmitglied bzw. ein Mitglied einer Betriebsvertretung, das seinen Posten im Sinne des Betriebsrätegesetzes nicht auszufüllen in der Lage ist, gehöre nicht an diese Stelle und müsse alle Folgerungen aus seinem Verhalten gegen sich gelten lassen, zumal gegebenenfalls große Werte für den Betrieb dadurch verloren gehen können."

Gilberts Kritik berührt zwar nicht unmittelbar die Frage, ob das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. nach subjektiven oder objektiven Gesichtspunkten zu handhaben ist. Aus seinen Worten geht aber doch m. E. eindeutig hervor, daß er jenen Teil der Rechtsprechung billigt, der es auf das Gefährdungsmoment abstellt.

Noch eindeutiger nimmt Schmaltz[25]) einen von der herrschenden Meinung abweichenden Standpunkt ein. Er vermißt jegliche gesetzliche Begründung für die Anwendung des Verschuldensmoments im Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. Er sagt: „Hier gibt es eine Reihe von Entscheidungen, die ein gewisses Verschuldensmoment zur Beurteilung heranziehen, die mit anderen Worten eine gröbliche Pflichtverletzung nur dann als vorliegend ansehen, wenn das Betriebsratsmitglied von dem Bewußtsein der Rechtswidrigkeit seiner Handlung getragen war. Auch hier bietet der klare Wortlaut des Gesetzes (gröbliche Pflichtverletzung) keinen Anhalt für die Anwendung des Verschuldensmomentes. Ich kann mir daher solche eigenartigen Entscheidungen nur damit erklären, daß man im Eifer des Entscheidungsgefechts den Begriff der groben Pflichtverletzung mit dem der groben Fahrlässigkeit des BGB. verwechselt, so daß man dann allerdings auf Grund einer innerlichen Verwechslung dem Verschuldensmoment Bedeutung zugeben muß."

Bei der Besprechung der Literatur, die auf dem Boden der herrschenden Anschauung steht, war auch Mansfeld als Vertreter der herrschenden Ansicht angeführt. Nach der Auslegung, die er dem § 39 Abs. 2 in seinem Kommentar gegeben hat, war er unbedingt als Vertreter der herrschenden Meinung aufzufassen. Umso seltsamer berührt es, wenn man die folgenden Ausführungen Mansfelds in der Zeitschrift „Der Arbeitgeber" von 1930[26]) einer kritischen Würdigung unterzieht. In diesem Aufsatz bespricht Mansfeld die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts zum BRG. Er beanstandet dort die vom Reichsarbeitsgericht vertretene Ansicht, daß in der Frage der Arbeitszeitversäumnis durch Betriebsratstätigkeit immer dann eine notwendige Versäumnis der Arbeitszeit vorläge, wenn das Mitglied der Betriebsvertretung auf Grund der vorliegenden objektiven Tatsachen bei ruhiger vernünftiger Würdigung aller Umstände eine Maßnahme für erforderlich erachten dürfe, um den gesetzlichen Aufgaben gerecht zu werden.[27]) Mansfeld beanstandet diese Ansicht deshalb, „weil ein Betriebsratsmitglied nur zu leicht die objektiven Momente ganz beiseite schieben und sich jeweils auf seinen guten Glauben berufen könne". „Eine gewisse objektive Richtlinie",

so fährt er fort, „lasse sich auch in der Praxis nicht entbehren, und es sei nicht gut, durch die Zubilligung eines allzu großen Spielraums billigen Ermessens die innere Lauterkeit zu gefährden." Im Anschluß hieran kommt Mansfeld dann zu Erwägungen allgemeiner Art über die Anwendung objektiver Gesichtspunkte bei Streitfragen aus dem Betriebsrätegesetz. „Wenn das RAG. auch grundsätzlich daran festhalte, daß im Verhältnis der betriebsverbundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber allein der Glaube des einen Teils an ein Recht nicht die Schädigung erheblicher Belange des anderen Teiles schuldlos macht, so führten doch alle Grundsätze, die sich von einem rein objektiven Kriterium allzu sehr entfernen, in der Praxis zu mancherlei Verwicklungen, die im Interesse des Ganzen besser vermieden würden."

Nach diesen Ausführungen scheint sich Mansfeld von der insbesondere vom RAG. vertretenen Ansicht abzuwenden, daß den subjektiven Gesichtspunkten vor den objektiven bei der Behandlung von Streitfragen aus dem BRG. der Vorzug zu geben sei. Da dieser Aufsatz später als die letzte Auflage seines Kommentars erschienen ist, so dürfte Mansfeld nunmehr ebenfalls als Vertreter der zweiten Ansicht anzusehen sein.

D. Die Abgrenzung der Streitfrage

Die sich aus der Rechtsprechung und Literatur ergebende Zweiteilung der Ansichten bildet zugleich für unsere hier vorliegende Arbeit die Abgrenzung des streitigen Tatbestandes. Ich will die jetzt im folgenden zu erörternden Streitfragen dahin formulieren:

a) Ist das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. ein Disziplinarverfahren oder ein dem ehrengerichtlichen ähnliches Verfahren. Ist daher die Amtsenthebung eine disziplinare Ahndung? Muß daher die Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung nach strafrechtlichen Gesichtspunkten getroffen werden?

Oder

b) Ist die Amtsenthebung als Betriebsratsmitglied keine Maßregelung, sondern nur eine Maßnahme, die für gedeihliches Zusammenarbeiten im Betriebe zwischen Arbeitgeber, Belegschaft und Betriebsvertretung erforderlich ist? Hat die Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung in erster Linie nach objektiven Gesichtspunkten zu erfolgen?

Die sich aus der Abgrenzung des streitigen Tatbestandes ergebende Systematik der Arbeit ist daher folgende:

Es soll zunächst die herrschende Ansicht einer rechtlichen Würdigung unterzogen werden. Ausgehend von dem Begriff des Disziplinarverfahrens, soll sodann die Frage entschieden werden, ob das Betriebsratsamt entsprechend der herrschenden Meinung ein öffentlich-rechtliches

Ehrenamt ist, und daher dem Staat eine Disziplinarbefugnis gegenüber den Betriebsratsmitgliedern zusteht (1. Kapitel).

Nach Ablehnung dieser Ansicht soll untersucht werden, ob das Verfahren nach § 39 Abs. 2 ein ehrengerichtliches Verfahren sein kann, welches als Voraussetzung kein Beamten- oder beamtenähnliches Verhältnis zwischen Staat und Betriebsratsmitgliedern erfordert. Ausgehend von dem Begriff des ehrengerichtlichen Verfahrens wird die Frage erörtert, ob durch § 39 Abs. 2 dem Staat eine Kontrollbefugnis ähnlich dem ehrengerichtlichen Verfahren gegenüber der Amtstätigkeit der Betriebsratsmitglieder eingeräumt worden ist (2. Kapitel).

Da beide Ansichten abzulehnen sind, hat nun eine grundlegende Untersuchung dahingehend zu erfolgen, ob die Anwendung strafrechtlicher Gesichtspunkte im Amtsenthebungsverfahren mit dem Sinn und Zweck des § 39 Abs. 2, wie er sich aus dem gesamten gesetzlichen Aufbau der neuen Betriebsverfassung ergibt, zu vereinbaren ist (3. Kapitel).

I. Kapitel

Das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. unter den Gesichtspunkten des Disziplinarverfahrens

A. Feststellung der allgemeinen rechtlichen Voraussetzungen für die Anwendung eines Disziplinarverfahrens

In früheren Zeiten war das Disziplinarstrafrecht als Unterart des allgemeinen Strafrechts angesehen worden. Die disziplinare Strafbefugnis wurde von der allgemeinen Strafbefugnis des Staates über seine Staatsbürger abgeleitet. Diese Ansicht wird heute kaum mehr vertreten. Und zwar ist sie aus folgenden Gründen für unhaltbar erklärt worden: Im Strafgesetzbuch sind als Ausfluß der allgemeinen Strafgewalt des Staates sogenannte Beamtendelikte vorgesehen, deren Täter nur ein Beamter sein kann. Die Erfüllung dieses Tatbestandes löst nun in den meisten Fällen sowohl die Strafe nach dem Strafgesetzbuch, wie auch nach den Disziplinargesetzen aus, so daß, wenn das Disziplinarstrafrecht ebenfalls nichts weiter als der Ausfluß der allgemeinen Strafgewalt des Staates ist, der Grundsatz des ne bis in idem verletzt werden muß.[1]) Gewiß haben beide Verfahren zwei wesentliche Merkmale miteinander gemeinsam. Beide Verfahren sind „Straf"-Verfahren. Wie im allgemeinen Strafgesetz, so wird auch im Disziplinarstrafgesetz nach Verschulden gefragt, aber völlig verschieden von einander sind beide Verfahren in ihrer Zweckbestimmung. Der Zweck des strafrechtlichen Verfahrens ist der Schutz der allgemeinen Rechtsordnung, der im Allgemeininteresse liegt,

während das Disziplinarverfahren „die Wahrnehmung der besonderen Interessen des Staates an dem Bestehen einer pflichttreuen und unbescholtenen Beamtenschaft bezweckt".

Dem Disziplinarverfahren sind daher alle die Personen unterworfen, die dem Staat gegenüber in einem besonderen Gewaltverhältnis stehen. Dieses Gewaltverhältnis ist überall dort gegeben, wo einzelne Personen kraft Übertragung staatliche Funktionen wahrnehmen. Diese Übertragung kann nun einmal auf Grund eines zwischen dem Staat und der betreffenden Person abgeschlossenen Dienstvertrages geschehen, ein anderes Mal aber auch von seiten des Staates zwangsweise auf Grund einer gesetzlich ausgesprochenen öffentlich-rechtlichen Dienstpflicht des einzelnen Staatsbürgers dem Staat gegenüber herbeigeführt werden.[2])

Nicht immer aber ist es notwendig, daß ein Dienstverhältnis zwischen dem Staat und dem einzelnen vorliegt. Auch bei Nichtvorhandensein eines solchen kann der Staat trotzdem das disziplinare Strafrecht über einzelne Personen ausüben. Man wird daher besser die Voraussetzungen für die Ausübung staatlicher Disziplinargewalt nicht in dem Vorhandensein eines solchen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses suchen, sondern vielmehr als wesentliches Merkmal für diese Ausübung die Wahrnehmung staatlicher Funktionen durch eine Person anzusehen haben.[30])

Es könnte nun möglich sein, daß auch § 39 Abs. 2 als eine solche Disziplinarnorm aufzufassen ist. Der Wortlaut dieser Bestimmung läßt eine derartige Auslegung ohne weiteres nicht zu, und eine Kommentierung in den gesetzgeberischen Vorarbeiten ist nicht vorhanden. Sollen daher, wie es die Ansicht des Reichsgerichts und derjenigen Gerichte ist, deren Entscheidungen in der ersten Gruppe zusammengefaßt worden sind, die Betriebsratsmitglieder durch die Bestimmung des § 39 Abs. 2 BRG. einer solchen staatlichen Disziplinargewalt unterworfen sein, so ist nachzuweisen, daß die Betriebsratsmitglieder durch ihre Tätigkeit überhaupt oder nur zum Teil staatliche Funktionen wahrnehmen. Gelingt die Feststellung dahin, daß das Amt der Betriebsratsmitglieder teilweise oder ganz ein öffentlich-rechtliches Ehrenamt ist und die Erfüllung der ihnen durch das Betriebsrätegesetz auferlegten gesetzlichen Pflichten gleichzeitig Wahrnehmung staatlicher Funktionen sind, so dürfte damit die Ansicht dieser ersten Gruppe von Gerichten zu einem Teil, soweit sie das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. mit dem Disziplinarverfahren in Vergleich setzen, rechtliche Begründung erfahren haben.

B. Versuch der Eingliederung des Betriebsratsamtes in das öffentliche Recht

I. Der Unterschied zwischen öffentlichem und privatem Recht

Bei der hier folgenden Untersuchung, ob das Betriebsratsamt ein öffentlich-rechtliches Ehrenamt und ob überhaupt die durch das BRG.

geschaffene Organisation in das öffentliche Recht einzugliedern ist, kann die Streitfrage der rechtlichen Konstruktion dieser Betriebsvertretung unberührt bleiben. Die Feststellung, ob die Betriebsvertretung Organ der zu einer juristischen Teil- oder Vollpersönlichkeit zusammengeschlossenen Unternehmerschaft ist, oder daß sie die gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmerschaft als einer gemeinschaftsverbundenen Personenvielheit oder die vom BRG. geschaffene Organisation ein sozialrechtsfähiger Genossenverband und der Betriebsrat neben Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeber ein Organ dieses Verbandes darstellt, hat für die Eingliederung des Betriebsrates in das öffentliche oder private Recht keinerlei Bedeutung. Dieses wird auch von den meisten Schriftstellern, die sich mit dieser Frage beschäftigen, ohne weiteres anerkannt.[31])

Im Gegensatz hierzu betont Jacobi,[32]) daß er nur auf Grund seiner Auffassung von dem Betriebsrat als dem gesetzlichen Vertreter der Arbeitnehmer des Betriebes, die durch die gemeinschaftliche Wahrnehmung der ihnen durch das BRG. verliehenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zu einer gemeinschaftverbundenen Personenvielheit zusammengeschlossen sind, zur Eingliederung der Betriebsvertretung in das private Recht gelange. Aus seiner anschließenden Untersuchung geht nicht hervor, wie er gerade vom Boden seiner Ansicht aus zu diesem Ergebnis kommen muß, denn er sagt: „Die Betriebsvertretungen übten keine öffentliche Verwaltung aus, denn die Wahrnehmung gemeinschaftlicher wirtschaftlicher Interessen der Arbeitnehmer und die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke (§ 1 BRG.) sei keine öffentliche Verwaltung, sondern die Betriebsvertretung vertrete die Arbeitnehmer bei der Ausübung der an sich jedem einzelnen Arbeitnehmer in dem Anstellungsverhältnis eingeräumten Mitwirkungsrechte." Trotz dieser Auffassung kann aber die Wahrnehmung dieser Interessen von seiten der Betriebsvertretung als Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Funktionen aufgefaßt werden, nämlich dann, wenn das Betriebsratsamt infolge seiner gesetzlichen Regelung sich als öffentlich-rechtliches Amt darstellt, oder der Aufgabenkreis durch gesetzliche Bestimmung als staatliche Zweckbestrebung anerkannt ist. Dies hat auch Molitor[33]) erkannt, indem er gerade im Anschluß an die Ausführungen Jacobis zu dem Ergebnis kommt, daß sich aus der von Jacobi festgestellten rechtlichen Konstruktion der Arbeitnehmerschaft und des Betriebsratsamtes nichts für oder gegen die öffentlich-rechtliche Natur desselben sagen lasse. Auch er betont sodann, daß diese Streitfrage nur aus der Natur des Gegensatzes von öffentlichem und privatem Recht zu lösen sei.

Viele Versuche sind unternommen worden, allgemein gültige Lehrsätze zum Zweck der Bestimmung und gegenseitigen Abgrenzung dieser beiden Rechtsgebiete zu finden. Im wesentlichen werden heute nur noch zwei Theorien von der herrschenden Rechtslehre anerkannt,

und zwar die sogenannte Interessen- und die Subjektstheorie. Die Interessentheorie fragt danach, welche Interessen durch den Rechtssatz, dessen Wesen streitig ist, geschützt werden sollen. Sind es öffentlich-rechtliche Interessen, deren Schutz durch den Rechtssatz überwiegend bezweckt wird, so ist er in das öffentliche Recht einzugliedern und umgekehrt, wenn der Rechtssatz den Schutz individueller Interessen bezweckt, so erfolgt seine Einordnung in das private Recht. Nach der Subjektstheorie ist das öffentliche Recht dasjenige, welches ein mit Herrschergewalt ausgerüstetes Gemeinwesen in seinen Beziehungen zugleich und untergeordneten Personen bildet.[34]) Im Gegensatz zur Interessentheorie geht man hier aus von dem oder den Trägern öffentlicher Gewalt, die in Beziehung zu einander oder zu untergeordneten Personen treten.

II. Die Versuche der Feststellung öffentlich-rechtlicher Wesensmerkmale an Verbänden

Diesen Theorien entsprechend, hat man nun versucht, rechtliche Institutionen, deren Zugehörigkeit zum öffentlichen oder privaten Recht streitig war, einem dieser Rechtsgebiete einzugliedern. Insbesondere hat sich die Literatur mit der Eingliederung von in ihrem Wesen zweifelhaften Verbänden beschäftigt. Man hat verschiedentlich versucht, bestimmte Methoden für diese Eingliederung zu finden. Diese Versuche seien der Prüfung unserer Frage vorangestellt, da sie auf das Betriebsräteamt, ebenso wie auf die dort behandelten Verbände Anwendung finden können, denn alle die Wesensmerkmale, die an diesen Verbänden zwecks Eingliederung in das öffentliche oder private Recht festgestellt werden, sind nicht dadurch bedingt, daß die rechtliche Institution, an der sie festgestellt werden, gerade ein Verband ist. Diese Tatsache wird die anschließende Untersuchung bestätigen.

Zunächst versuchte man bestimmte Merkmale, an denen ein Verband als öffentlich-rechtlicher zu erkennen sei, aufzustellen. So hat Otto Mayer[35]) in seinem deutschen Verwaltungsrecht die Streitfrage damit zu lösen versucht, daß er die Verschiedenheit der Zwecke, welche die Verbände verfolgen, in den Vordergrund stellt und je nachdem, „ob es Zwecke sind, die die Menschen, die es angeht, für sich als einzelne verfolgen, gleichviel ob einer allein oder zu mehreren verbunden, oder ob es Zwecke wirtschaftlicher oder idealer Art, oder ob es Zwecke sind, die über solche von einzelnen Menschen verfolgten hinausgehen, die juristische Person dem bürgerlichen oder öffentlichen Recht zuweist". Denselben Versuch unternimmt Jellinek.[36]) Er findet das allgemein gültige Kennzeichen darin, daß die öffentlich-rechtlichen Verbände, entweder kraft ihnen auferlegter Pflichten, oder kraft verliehenen Rechts an der staatlichen Herrschaftsübung teilnehmen. In demselben Sinne

wie Jellinek lehrt auch Rosin[37]) den Unterschied zwischen Verbänden des öffentlichen und des privaten Rechts.

Von Thur[38]) ist der Ansicht, daß die Zugehörigkeit einer juristischen Person zum öffentlichen oder privaten Recht sich in erster Linie aus ihrer Entstehung ergäbe. „Juristische Personen, die durch den Willen von Privatpersonen begründet werden (wenn auch mit staatlicher Genehmigung), gehören dem Privatrecht an, auch wenn durch ihre Tätigkeit öffentliche Interessen gefördert werden; dagegen seien öffentlich-rechtlich solche juristischen Personen, die durch staatliche Maßregeln geschaffen oder vom Staat als Stück der öffentlichen Rechtsordnung organisiert oder anerkannt worden seien." Wieder andere, wie z. B. Eltzbacher,[39]) sehen in dem Zwang zum Beitritt in die Körperschaft eines der charakteristischsten Merkmale, das zur Eingruppierung der betreffenden Körperschaft in das öffentliche Recht führen soll.

III. Die Methode Richard Schmidts und ihre Anwendung auf die vorliegende Streitfrage

Diesen Versuchen, ein allgemein gültiges Kennzeichen für die Eingruppierung von Verbänden zu finden, tritt Richard Schmidt[40]) entgegen. Schmidt geht zunächst aus von der Unterscheidung zweier großer Sphären, des öffentlichen und des privaten Rechts, die als allgemeines systematisches Einteilungsprinzip etwas innerlich bedingtes sei, da der Dualismus dieser Rechtssphären mit der Doppelnatur des Menschendaseins von selbst gegeben sei. Das menschliche Individuum sei nun einmal einerseits Element des Gemeinwesens, andererseits Mittelpunkt eines besonderen Lebenskreises. Zwischen diesen am weitesten voneinander abstehenden Außenzonen des Rechtslebens bestehe allerdings und zwar ebenfalls von früh an und bei fortschreitender Kultur sich stetig erweiternd, ein umfangreiches Übergangsgebiet, bei dem es konstant zweifelhaft bleibe, wo es von der Gemeinschaftssphäre oder von der Sondersphäre erfaßt werden soll.

Die auf diesem Übergangsgebiet erwachsenen Verbände zeigten nun wiederum an den Außenflanken gelagerte Bildungen, bei denen ihr Zweck, wenigstens nach der Natur dieser Fälle, mit innerer Notwendigkeit die öffentlich-rechtliche oder die privatrechtliche Eigenschaft der Körperschaft bedingt.[41]) Aber die Eindeutigkeit der Rechtsnatur in solchem Sinne werde stets nur für eine beschränkte Gruppe von Körperschaften bestehen. Soweit sich dagegen rechtsfähige Körperschaften zugunsten einer jener vielfältigen Zweckbestrebungen bilden, die sowohl als staatliche, wie als private denkbar sind, da versage die Möglichkeit, sie mit Sicherheit der öffentlich-rechtlichen oder der privatrechtlichen Sphäre zuzuweisen. Es könne dann nur versucht werden, ob sich ihre Funktionsweise mehr der Tätigkeit staatlicher Behörden, oder mehr der

Tätigkeit aus freier Initiative handelnder privater Verkehrssubjekte zuneige. Es komme dann eben auf das Gesamtbild des einzelnen Rechtswesens an, darauf, ob der Staat das Gemeinwesen der Korporation für wichtig genug erachtet habe, sie nach irgend einer Richtung hin gleichartigen Normen zu unterstellen, wie sie sein eigenes Gemeinleben und das seiner Organe beherrschen.[42])

Schmidt kommt dann am Schluß seiner Ausführungen zu dem Ergebnis, daß die inneren Gründe, die zur Eingliederung eines Verbandes in das öffentliche Recht geführt haben, eines unmißverständlichen äußeren Ausdrucks bedürfen. Dieser äußere Ausdruck könne bei Verbänden, die schon lange bestehen, in der langen historischen Tradition ihres Bestehens und ihrer Form gefunden werden. „Handle es sich aber um ein noch nicht eingebürgertes, um ein völlig junges Gebilde," so fährt Schmidt fort, „so könne eine sichere Beurteilung nur in einem gesetzlichen Akt eine Stütze finden." Er begründet dann auch im folgenden auf Grund einer solchen Äußerung von seiten des Gesetzgebers seine Ansicht, daß das Leipziger Meßamt eine Institution des öffentlichen Rechts ist.

Diese dargelegten Ausführungen von Richard Schmidt sollen in der Hauptsache der nachstehenden Untersuchung zugrunde gelegt werden, denn sie bilden meiner Ansicht nach den vielseitigsten Versuch, eine Lösung der Streitfrage herbeizuführen.

a) Es liegt in der Erfüllung der Aufgaben, die dem Betriebsrat zugewiesen sind, keine ausgesprochen staatliche Zweckbestrebung.

Schon die gestellte Frage nach dem Zweck zeigt uns, daß das Betriebsratsamt zugunsten einer jener vielfältigen Zweckbestrebungen gebildet worden ist, die ebensowohl als staatliche, wie als private denkbar sind. Die Frage nach dem Zweck muß beantwortet werden mit einer kurzen Darstellung der Aufgaben, die den Betriebsvertretungsmitgliedern nach dem BRG. auferlegt sind.

Im § 1 BRG. heißt es: „Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke sind ..... Betriebsräte zu errichten."

Diese Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen und andererseits die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke kann ebensowohl staatliche, wie private Zweckbestrebung sein. So ist es mit allen Aufgaben, die den Betriebsratsmitgliedern durch das Betriebsrätegesetz zuerteilt worden sind. Wir brauchen uns nur die §§ 66, 71, 72 und 78 BRG. anzusehen, die Bestimmungen über die wichtigsten Aufgaben der Betriebsratsmitglieder enthalten. So hat der

Betriebsrat nach § 66 Abs. 1 in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen und dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für die möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen. In Nr. 2 soll der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitarbeiten. Nr. 3 enthält die Pflicht für den Betriebsrat, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren und bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermittelnd einzugreifen und bei erfolglosem Eingreifen den Schlichtungsausschuß anzurufen. Weiter hat der Betriebsrat nach Nr. 4 über die Durchführung der anerkannten Schiedssprüche zu wachen. Sodann folgen Bestimmungen, wonach der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber die für die Arbeitnehmer gemeinsamen Dienstvorschriften festzustellen hat. Weiterhin in Nr. 9 soll der Betriebsrat an der Verwaltung der Pensionskassen und Werkswohnungen teilnehmen.[43]) Derselben Art sind die Vorschriften über die Aufgaben des Betriebsrats in den §§ 70, 71, 72, 78, 84 usw. Überall handelt es sich dort um die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmerschaft in erster Linie unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers. Nirgends aber ergibt sich aus den aufgezählten Vorschriften, daß die Betriebsvertretung irgend welchen spezifisch staatlichen Aufgaben dienen soll. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen sind zwar durch die neuere Gesetzgebung unter einen stärkeren staatlichen Schutz gestellt worden, aber diese Tatsache allein hat sie noch nicht zu allgemeinen, d. h. staatlichen Interessen erhoben, sondern sie sind nach wie vor als besonders staatlich geschützte Berufsinteressen einer bestimmten Kategorie von Staatsbürgern anzusprechen.

Nur der § 68 BRG. scheint durch seinen Wortlaut darauf hinzuweisen, daß die gesetzlich vorgeschriebene Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder der staatlichen Interessensphäre angehört. Dort ist die Bestimmung getroffen, daß der Betriebsrat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben dahin zu wirken hat, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen werden, die das Gemeininteresse schädigen. Mit Recht hat Jacobi[44]) darauf hingewiesen, daß dieser Satz dieselbe Bedeutung habe, wie der 3. Satz des Artikels 153 RV., wo erklärt wird, „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich Dienst sein für das gemeine Beste.“ Beide Sätze enthalten lediglich eine Beschränkung der Betätigung im Gebrauch der durch das BRG. den Arbeitnehmern bzw. dem Betriebsrat verliehenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte einerseits, wie im Gebrauch des Eigentumsrechts andererseits. Aber sie begründen keine unmittelbaren Rechtspflichten der Betreffenden dem Staat gegenüber.[45]) So verstanden, kann § 68 BRG. nicht die den Betriebsratsmitgliedern auferlegte Interessenwahrnehmung als Zweckbestrebung, die der staatlichen Interessensphäre angehört, kennzeichnen.

Die Frage nach dem Zweck hat uns keinen Schritt weitergebracht. Die Betrachtung des Aufgabenkreises, der den Betriebsratsmitgliedern durch das BRG. zugewiesen ist, hat gezeigt, daß diese sowohl als staatliche, wie private Zweckbestrebungen angesehen werden können.

b) Es ist aus den Bestimmungen des BRG. über den gesetzlichen Aufbau des Betriebsrates kein Analogieschluß auf die Einrichtung und Funktionsweise staatlicher Behörden zulässig.

Wir wollen daher den weiteren Weg verfolgen, den uns Richard Schmidt vorgezeichnet hat und stellen die Frage, ob die Funktionsweise der durch das BRG. neu geschaffenen Betriebsvertretung mehr der Tätigkeit staatlicher Behörden oder mehr der Tätigkeit aus freier Initiative handelnder Verkehrssubjekte zuneige und ob der Staat die Einrichtung des Betriebsratsamts in irgend einer Richtung hin gleichartigen Normen unterstellt hat, wie sie sein eigenes Gemeinleben und das seiner Organe beherrschen.

Auf diesem Wege haben verschiedene Schriftsteller die Lösung der Streitfrage versucht. Sie haben einzelne Wesensmerkmale aus der gesetzlich vorgeschriebenen Einrichtung des Betriebsratsamtes herausgegriffen, die einen Analogieschluß auf die Struktur staatlicher Behörden zulassen sollen. Für Pohl[46]) ist das entscheidende Merkmal für seine Auffassung von der öffentlich-rechtlichen Struktur des Betriebsvertretungsamts „das Eingreifen staatlicher Instanzen in die Betriebe zur Erzwingung der Betriebsrätebildung". Er begründet diese Feststellung durch den Absatz 3 des § 23 BRG., der erst später hinzugefügt worden ist. Danach kann der Vorsitzende des Arbeitsgerichts, wenn kein Wahlvorstand vom früheren Betriebsrat gebildet worden ist und der Arbeitgeber die Bildung eines solchen nicht veranlaßt hat, auf Antrag eines oder mehrerer wahlberechtigter Arbeitnehmer oder auf Antrag einer wirtschaftlichen Vereinigung der Arbeitnehmer oder des zuständigen Gewerbeaufsichtsbeamten einen Wahlvorstand aus den wahlberechtigten Arbeitnehmern berufen. Pohl führt aus: „daß dieses Eingriffsrecht nicht etwa mit dem bloßen Aufsichtsrecht gleichgestellt werden könne, wie es auch sonst dem Staat gegenüber Vereinigungen des Privatrechts zustehe. Man denke nur an die Überwachungstätigkeit, die dem Staate im Vereins-, Genossenschafts- und vor allem im Kartellrecht zukommt. In diesen letzteren Fällen handle es sich um eine bloße Aufsichtstätigkeit, die der Staat im Interesse des Gemeinwohls, also für die Volksgesamtheit ausübt und die den privatrechtlichen Charakter der Vereinigung nicht berührt. Im BRG. lägen die Verhältnisse grundlegend anders. Es handle sich hier darum, einen gesetzmäßigen Zustand

einzuführen, d. h. die vom Staat geschaffene Räteverfassung innerhalb des Betriebes zu verwirklichen."

Diesen Ausführungen ist entgegenzuhalten, daß der Staat nur auf Antrag tätig wird. Das Eingriffsrecht des Staates in den Betrieb zum Zwecke der Errichtung einer Betriebsvertretung erfolgt also nicht in jedem Falle, um, wie Pohl sagt, die von ihm geschaffene Räteverfassung zu verwirklichen. Der Staat wird nach § 23 BRG. nur dann tätig, wenn ein Bedürfnis vorliegt, d. h. mit anderen Worten, wenn ihm gegenüber von interessierter Seite der Wunsch geäußert wird, eine Betriebsvertretung zu errichten. Dies geht aus dem Wortlaut des § 23 BRG. hervor. So ausgelegt, erhält die Bestimmung des § 23 einen anderen Sinn, als ihn Pohl dieser Vorschrift unterstellt. Nicht um lediglich die vom Betriebsrat geschaffene Räteverfassung innerhalb des Betriebes zu verwirklichen, wird das Arbeitsgericht tätig, sondern um in erster Linie den ihm gegenüber von interessierter Seite geäußerten Wunsch nach Errichtung einer Betriebsvertretung zu erfüllen. Hier wird also der Staat im Interesse eines bestimmten Kreises tätig, und in der Erfüllung dieser Wünsche liegt gleichzeitig ein Tätigwerden im Gemeininteresse, denn die Betriebsvertretung soll ja, wie ihr Aufgabenkreis in § 66 Abs. 3 BRG. normiert ist, den Betrieb vor Erschütterungen bewahren. Die Errichtung einer Betriebsvertretung geschieht daher ebenfalls im Interesse des Gemeinwohls, da hierdurch vielfach Erschütterungen im Betriebe vermieden werden können, die anderenfalls über den Betrieb hinaus einen Teil des gesamten Wirtschaftslebens beunruhigen könnten. Der friedliche Ausgleich zwischen Kapital und Arbeit, der Aufgabe der Betriebsvertretungen sein soll, liegt im Gesamtinteresse.

Pohl scheint selbst von seinen Darlegungen nicht ganz überzeugt zu sein, denn am Schlusse seiner Ausführungen befindet sich der Satz: „Wenn man weiterhin berücksichtigt, daß die Betriebsräte von Anfang an als öffentlich-rechtliche Organe gedacht waren, dann spreche entschieden mehr für ihre Einordnung in das öffentliche, als in das private Recht, obwohl zugegeben werden mag, daß es sich um Grenzgebiete handele."

Molitor,[47]) der — wie ich — von den allgemeinen Betrachtungen R. Schmidts ausgeht, sieht in verschiedenen Bestimmungen des BRG. betreffend die Struktur des Betriebsratsamts und die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder Wesensmerkmale, die seiner Ansicht nach die Eingliederung der Betriebsvertretungen in das öffentliche Recht begründen. Zunächst betont Molitor, daß der Staat durch Schaffung des BRG. einen mittelbaren Druck zur Bildung von Betriebsräten ausübe, und erkennt hierin eines der wesentlichen Merkmale, das zur Eingliederung der Betriebsvertretungen in das öffentliche Recht führen müsse. Zur Begründung seiner Auffassung führt Molitor an, „daß der mittelbare Druck dadurch ausgeübt werde, daß die Arbeitnehmer nur in der Betriebsvertretung gewisse Rechte haben und insbesondere der

Entlassungsschutz der §§ 84 ff. BRG. von der Bildung von Betriebsräten im Verwaltungswege abhängig sei. Es komme weiter hinzu, daß besondere Aufgaben, die genau umschrieben seien und nur diese den gesetzmäßig gebildeten Betriebsvertretungen zuständen und daß die nicht gesetzmäßig gebildete Betriebsvertretung nach § 20 ff. WO. zum BRG. schlechthin nichtig sei, also nicht nur die gesetzlichen Befugnisse habe, sondern nicht einmal die, die jede privatrechtliche Organisation der Arbeitnehmer hätte, was nach seiner Ansicht unverständlich wäre, wenn es sich um eine privatrechtliche Verbandsbildung handele."

Diese Beweisführung kann m. E. nicht überzeugen. Der Staat hat vielfach die Errichtung privatrechtlicher Institutionen vorgeschrieben, denen die Ausübung bestimmter Rechte zuerteilt ist. Er hat aber auch gleichzeitig bestimmt, welche Qualitäten diese Einrichtungen haben müssen, um Träger und Ausüber dieser Rechte sein zu können. Dieses ist geschehen zum Schutze der allgemeinen Sicherheit im Rechtsverkehr, besonders zum Schutze derjenigen, die von der Ausübung dieser Rechte in erster Hinsicht betroffen werden. Daraus kann also ebenfalls nicht der Beweis für die Einordnung der Betriebsvertretung in das öffentliche Recht erbracht werden.

Molitor sieht dann weiter darin ein Merkmal für die öffentliche Struktur des Betriebsvertretungsamtes, „daß die Betriebsvertretung, bei der eine notwendige Voraussetzung für den Entlassungsschutz bildenden Vorentscheidung nicht nach freiem Belieben und den Interessen der von ihnen vertretenen Arbeitnehmerschaft, sondern objektiv, wie ein Gericht, unter Wahrnehmung der Interessen des anrufenden Arbeitnehmers zu entscheiden habe". Selbstverständlich soll der angerufene Gruppenrat möglichst objektiv wie ein Gericht die Einspruchsgründe prüfen. Aber er bleibt dabei eine Einrichtung, die in erster Linie die Arbeitnehmerinteressen zu berücksichtigen hat und wird nicht zu einer unparteiischen staatlichen Schiedsstelle. Die Tätigkeit des Gruppenrats ist hier dieselbe, wie sie in § 66 Ziff. 3 dem Gesamtbetriebsrat obliegt, nämlich in Streitigkeiten der Arbeitnehmerschaft einer Gruppe oder eines Teils mit dem Arbeitgeber vermittelnd einzugreifen und so schon innerhalb des Betriebes eine Streitigkeit beizulegen. In beiden Fällen bleibt der Betriebsrat, wie der Gruppenrat Vertreter der Interessen des streitenden Arbeitnehmers bzw. der streitenden Arbeitnehmerschaft.

Kaskel[48]) kommt zu der Feststellung, daß die Rechtsstellung der Betriebsvertretung auf öffentlichem Amt beruhe, weil dieses Amt durch öffentlich-rechtliches Gesetz geschaffen ist und mit öffentlich-rechtlichen Funktionen ausgestattet sei.

Es ist Kaskel zuzustimmen, daß dann, wenn das BRG. ein öffentlich-rechtliches Gesetz darstellt, sehr viel dafür spricht, daß auch das Betriebsratsamt öffentlich-rechtlichen Charakter besitzt. Aber Kaskel gibt keine Begründung für diese seine Auffassung von der öffentlich-rechtlichen

Eigenart des BRG. Ebenso verhält es sich aber auch mit der von Kaskel aufgestellten Behauptung, daß das Betriebsratsamt mit öffentlich-rechtlichen Funktionen ausgestattet sei. Im vorangegangenen — Kaskel beruft sich insbesondere in Form seiner Anmerkung auf die diesbezüglichen Ausführungen Molitors (siehe Seite 24 ff.)[49]) — ist die Ansicht Molitors über die öffentlich-rechtliche Funktionsweise des Betriebsrats bereits zurückgewiesen worden, und es können daher, da ja Kaskel eine nähere Begründung für seine Auffassung nicht abgegeben hat, nur die vorangegangenen Erörterungen (siehe Seite 24 ff.) der Ansicht Kaskels ebenfalls entgegengestellt werden. Linde[50]) verfällt in den Fehler, daß er eine rechtliche Institution deshalb als öffentlich-rechtliche ansieht, weil ihre Errichtung gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

Die vorangegangenen Erörterungen haben uns gezeigt, daß alle diese Versuche durch Herausgreifen einzelner gesetzlicher Bestimmungen, die die Einrichtung des Betriebsratsamts und seine Funktionsweise betreffen, den öffentlich-rechtlichen Charakter des Betriebsrates nachzuweisen, nicht zur erwünschten Lösung der Frage führen.

Manche von den im vorangegangenen festgestellten Merkmalen finden sich zwar auch in der Einrichtung staatlicher Organe wieder — der zwingend vorgeschriebene Pflichtenkreis oder der mittelbare Druck, der durch das Gesetz zur Herbeiführung einer Betriebsratswahl geschaffen worden ist —, aber mit Sicherheit kann durch diese Symptome nicht das öffentlich-rechtliche Wesen der Betriebsvertretung festgestellt werden.

c) Es liegt kein gesetzlicher Akt vor, der die Betriebsräte des BRG. unmißverständlich zu Institutionen des öffentlichen Rechts erhoben hat.

Die Versuche, die wir mit Hilfe der von R. Schmidt vorgeschlagenen Fragestellung unternommen haben, sind bisher fehlgeschlagen. Übrig bleibt allein noch, einen gesetzgeberischen Akt aufzufinden, der unmißverständlich die Betriebsvertretung als öffentlich-rechtliches Gebilde anerkennt.

Nur in einem einzigen Paragraphen sagt das BRG. selbst etwas über das Wesen des Betriebsratsamtes aus. In § 35 BRG. ist die Bestimmung enthalten, daß die Mitglieder der Betriebsräte und ihre Stellvertreter ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt verwalten. In dieser Bestimmung liegt keinerlei gesetzliche Feststellung, in welchen Rechtskreis das Betriebsratsamt einzugliedern ist.

1. Die herrschende Ansicht über Art. 165 Abs. 2 RV. und seine Beziehungen zum BRG.

Die herrschende Meinung, die das Betriebsratsamt als öffentlich-rechtliches Amt ansieht, begründet diese Anschauung gerade vor-

wiegend damit, daß ein derartiger gesetzgeberischer Akt vorliege. Dieser gesetzgeberische Akt wird in dem Artikel 165 RV. gefunden. Dort heißt es im Absatz 2: „Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebsarbeiterräten, sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat."

Durch diese Bestimmung sei, so folgert die herrschende Meinung, die Tätigkeit des Betriebsrates als eine staatliche Zweckbestrebung und damit auch das Betriebsratsamt als öffentlich-rechtliches Amt anerkannt worden.

Dieser Gedankengang befindet sich im Urteil des Reichsgerichts vom 25. September 1923.[51]) Das RG. führt dort folgendes aus: „Mit der Entwicklung des Reichs zum Industriestaat ging das Bestreben der Arbeiter, Hand in Hand Einfluß auf die Leitung der Betriebe zu gewinnen, aus lebendigen Werkzeugen der Unternehmer organische Glieder der Betriebe zu werden und den Arbeitgebern als gleichberechtigte Faktoren gegenüberzutreten. Die aus diesem Streben und den sozialen und wirtschaftlichen Kämpfen der letzten Jahrzehnte geborenen neuen Rechtsgedanken der Arbeitsgemeinschaft von Unternehmer und Arbeitern und das Mitbestimmungsrecht der letzteren in gemeinsamen Betriebsangelegenheiten, fanden in der Reichsverfassung Anerkennung. Art. 165 enthält die Grundlinien einer neuen Wirtschaftsverfassung und gewissermaßen die Grundrechte der Volksgenossen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber und Arbeitnehmer. — Der weitere Ausbau der neuen Wirtschaftsverfassung soll also auf dem Boden des öffentlichen Rechts teils durch das Reich, teils durch von ihm geschaffene Selbstverwaltungskörper erfolgen."

Auch Flatow,[52]) der die Betriebsräte als wirtschaftsparlamentarische Organe des Betriebes ansieht, geht davon aus, daß die Mitwirkungsrechte, wie sie im BRG. festgesetzt sind, verfassungsmäßig gewährte Rechte seien. Die Betriebsvertretung wäre dazu geschaffen, für die Arbeitnehmer diese verfassungsmäßig gewährten Mitwirkungsrechte auszuüben. Die Betriebsvertretungen seien daher Vertretungen nur in dem übertragenen Sinne des Staatsrechts, nicht aber in irgend einer privatrechtlichen Bedeutung.

Flatow kommt sodann zu einem Vergleich zwischen den Betriebsvertretungen und den sonstigen politischen Verfassungsorganen, wie Reichstag, Reichswirtschaftsrat, Landtag usw. Auch der Ausgangspunkt der Ansicht Flatows ist derselbe wie der des Reichsgerichts. Seine Ansicht baut sich darauf auf, daß die den Betriebsräten zugewiesene Tätigkeit durch gesetzlichen Akt und zwar die Bestimmung des Art. 165 Abs. 2 als staatliche Zweckbestrebung gekennzeichnet und daher auch das Betriebsratsamt in das öffentliche Recht einzugliedern ist.[53])

Im Gegensatz zu dieser Anschauung hat Jacobi,[54]) der als einer der ersten gegen die herrschende Ansicht vorgegangen ist und die Betriebsvertretung als Vertretung im Sinne des Privatrechts ansieht, darauf hingewiesen, daß die Räteorganisation des Art. 165 RV. Programm geblieben sei. Nach seiner Ansicht sind die Betriebsvertretungen ohne Zusammenhang mit Bezirksarbeiterräten, dem Reichsarbeiterrat, den Bezirkswirtschaftsräten und dem Reichswirtschaftsrat durchgeführt worden, die von der Rechtsordnung ausdrücklich als Vertretungen der Arbeitnehmer- und Angestelltenschaft des einzelnen Betriebes bezeichnet wurden.[55])

Der Weg, den das RG. zur Begründung seiner Entscheidung beschritten hat, ist, vom systematischen Standpunkt aus gesehen, der richtige. Alle anderen Versuche, die wir einer Prüfung unterzogen haben, konnten bei der eigenartigen Struktur des Betriebsratsamts, die es durch das Gesetz empfangen hat, nicht zum Ziele führen.

Ist tatsächlich, wie es das RG. annimmt, dieser Art. 165 RV. in Verbindung zu setzen mit dem BRG. und ist dadurch die Tätigkeit des Betriebsrates ausdrücklich vom Gesetzgeber zu einer staatlichen Zweckbestrebung erklärt worden, so kann mit Recht das Betriebsratsamt als öffentlich-rechtliches Amt angesehen werden. Wie wir aber aus den Ausführungen Jacobis ersehen, ist diese Art und Weise der Auslegung nicht unbestritten.

Die einzige Methode, die hier zum Ziele führt, ist die Untersuchung der historischen Entwicklung derjenigen Gedanken, die im Art. 165 Abs. 2 RV. und im BRG. sodann ihre gesetzliche Feststellung erfahren haben. Nur durch diese Untersuchung werden wir zu der Erkenntnis kommen, ob tatsächlich ein derartiger rechtlicher Zusammenhang zwischen dem Art. 165 RV. und dem BRG. besteht.

2. Die Widerlegung der herrschenden Ansicht durch die Darstellung der historischen Entwicklung.

Um den Tatbestand, der dem Gedanken an eine Betriebsvertretung und an eine Räteverfassung zugrunde liegt, in seinen weiten Grenzen richtig festzustellen, soll ausgegangen werden von der Arbeit, die von Menschen in einem Großbetriebe geleistet wird. Wir sehen, daß diese Tätigkeit zweck- und planmäßig vor sich geht. Mit dieser Vorstellung verbinden wir den Gedanken, daß hier nicht jeder der tätigen Menschen den Gang seiner Arbeit selbst bestimmt, sondern daß eine Gruppe oder ein einzelner der mit im Betrieb beschäftigten Personen die Massenarbeit der anderen Gruppe leitet und ihr Richtung gibt zu einem festbestimmten Endziel.

Bei dieser Art der Betrachtung lassen sich zwei Gruppen von arbeitenden Menschen durch die Art ihrer Tätigkeit im Betriebe unterscheiden.

Die Tätigkeit der einen Gruppe besteht im Anordnen und Anleiten, die der anderen, der bei weitem umfangreicheren Gruppe, im Ausführen dieser Anleitungen.

Die Arbeit dieser zweiten Gruppe ist in hohem Maße eine unselbständige. Diese Unselbständigkeit wird immer größer, je kleiner und engumgrenzter das Gebiet der Tätigkeit wird und je mehr es in der häufigen Wiederholung ein und derselben Arbeit besteht. Diesen Zustand verschlimmern die Maschinen. Die Leistung, die ein Spezialkönnen voraussetzt, wird verdrängt. Ersetzt durch die Maschine, sinkt der Arbeiter, der dieses spezielle Können besaß, zum Bediener von Maschinen herab.

Bei einer solchen Arbeit rückt aus dem Gesichtskreis des so tätigen Menschen immer weiter das Endziel, dem seine Arbeit dient, und vermindert damit das Bewußtsein, eine wirklich wertvolle Arbeit zu leisten.

Eine solche Tätigkeit befriedigt den denkenden Menschen nicht. Sie steht zu seiner Würde als Mensch in krassem Widerspruch, und diese Verletzung in seiner Menschenwürde ist für ihn umso fühlbarer, als er diese Tätigkeit zeitgebunden leistet, sie also seine ganze Persönlichkeit erfaßt.

Diesen Zustand zu beseitigen, ist er außerstande. Seine schlechte wirtschaftliche Lage zwingt ihn, diese Arbeit zu verrichten, und da sein Wert als Arbeiter mit speziellem Können gesunken ist, ist er leicht ersetzbar. Diese leichte Ersetzbarkeit und der wirtschaftliche Zwang veranlassen ihn, sich auch noch so harten Bedingungen zu unterwerfen, die ihm die andere Gruppe als wirtschaftlich stärkere und als die Befehlsträger im Betriebe vorschreibt.

Dieser Zustand ist die Interessensphäre, aus der die Gedanken an eine Betriebsvertretung entstanden sind, und wir erkennen in diesem Tatbestand zwei besonders wichtige Momente, an die die wertvollsten dieser Gedanken anknüpfen und die im BRG. auch ihre rechtliche Gestaltung erfahren haben. Es ist einmal das Verhältnis des einzelnen Arbeitnehmers zu seinem Betriebsherrn und das andere Mal sein Verhältnis zu seiner unselbständigen Arbeit.

Diese Feststellung ergibt für die jetzt beginnende Darstellung zwei Abschnitte, die historisch begründet sind. In der Anfangsperiode der Entwicklung, in welcher der Gedanke an eine Betriebsvertretung in der Hauptsache Verwirklichung durch Unternehmerinitiative erfährt, ist Motiv für alle Betriebsvertretungseinrichtungen, die geschaffen werden, den Gegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu mildern.[56])

Dieser Aufgabe sollten einzig und allein die auf den Kohlengruben des Fürsten Pleß, auf Glückhilf und Friedenshoffnung in den siebziger Jahren errichteten Betriebsausschüsse dienen. Sie sollten Vermittlungsämter darstellen, die befähigt wären, die tatsächliche Meinung der Arbeiterschaft zum Ausdruck zu bringen. Man wollte, wie Sering[57])

ausführt, der Notwendigkeit überhoben sein, mit Leuten zu verhandeln, die sich in Zeiten allgemeiner Erregung, ohne ein Mandat von der Mehrheit der Arbeiterschaft zu besitzen, zu deren Wortführern aufwerfen.

Bereits mit einem weiteren Aufgabenkreis versehen sind die sogenannten ständigen Beratungskommissionen, die die Mechanischen Webereien zu Linden einrichteten. Hier hatte die Betriebsvertretung bereits bei der Festlegung der Fabrikordnung mitzuwirken.

Zum Zwecke der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen wurden in der linksrheinischen Textilindustrie Arbeitervertretungen errichtet. Im Laufe der Zeit erhielten diese Arbeitervertretungen neue Aufgaben zugewiesen. So wurden sie zunächst Vermittlungsämter, erhielten dann späterhin die Aufgabe, mit dem Betriebsherrn zusammen die Fabrikordnung zu vereinbaren und ihre Durchführung im Betriebe zu überwachen. Sie haben weiterhin Klagen über schlechtes Material, ferner Fehler an den Maschinen, Nachlässigkeit und Parteilichkeit bei Zuteilung der Arbeit zu untersuchen, darauf zu achten, daß die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen in gutem Zustande sind und zweckentsprechend benutzt werden. Zugeteilt war ihnen auch die Aufgabe, die Ausbildung der jugendlichen Arbeiter, ihre sittliche Führung innerhalb und außerhalb der Fabrik zu überwachen, sowie Streitigkeiten zu schlichten und Strafen zu verhängen.[58])

Die ersten Versuche, Betriebsvertretungen einzurichten, begann der Staat zu unterstützen. Der Eingriff des Staates in diese Entwicklung stellt sich nun so dar, daß er teils die vor sich gehende Entwicklung beeinflußt, teils aber auch gerade von dieser Entwicklung ausgelöst wird. Denn ein großer Teil der Bestimmungen, die die Novelle zur Gewerbeordnung vom 1. Juli 1891 enthält, sind ihrem Inhalte nach schon von vielen Unternehmern in die Tat umgesetzt worden, bevor sie geschaffen wurden, und andererseits waren sie wieder für viele Unternehmer erst der Ansporn für die Schaffung von Betriebsvertretungen.

Sie bringen daher nichts wesentlich Neues. Aus dem Wortlaut der vor dem Erscheinen der Novelle zur Gewerbeordnung herausgegebenen kaiserlichen Erlasse geht hervor, aus welchen Motiven heraus der Staat zu diesem Eingriff veranlaßt wurde. Dort heißt es: „Für die Pflege des Friedens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind gesetzliche Bestimmungen über die Formen in Aussicht zu nehmen, in denen die Arbeiter durch Vertreter, welche ihr Vertrauen besitzen, an der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten beteiligt und zur Wahrnehmung ihrer Interessen bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern und den Organen Meiner Regierung befähigt werden."

Auch wieder ist das Motiv die Beseitigung der Spannung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betriebe. Der durch die Novelle in die Gewerbeordnung eingefügte § 134d schreibt vor, daß vor dem Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrages dazu den in der Fabrik oder

den betreffenden Abteilungen des Betriebes beschäftigten großjährigen Arbeitern Gelegenheit zur Äußerung über den Inhalt zu geben ist. Weiter wird in § 134h angeordnet, welche Ausschüsse zu diesem Zwecke zu bilden und welche bestehenden Ausschüsse hierfür geeignet sind. Grundsatz der Zusammensetzung solcher Ausschüsse muß sein, daß die Mehrheit ihrer Mitglieder von den Arbeitern aus ihrer Mitte gewählt ist.

Wie aus dem Wortlaut dieser Paragraphen hervorgeht, sind es lediglich Sollvorschriften, die hier gegeben werden. Es wird gewissermaßen ein unverbindlicher Vorschlag gemacht, nachdem in Zukunft derartige Betriebsvertretungen eingerichtet werden können. Erst die Novellen von 1906 und 1909 zu den Preußischen Berggesetzen[59]) bringen die obligatorische Errichtung von Arbeiterausschüssen für ein industrielles Teilgebiet.

Diese Entwicklung setzt sich erst im Jahre 1916 weiter fort. Es ist die Zeit, da Deutschland zu seinem Abwehrkampf den Einsatz aller Kräfte des Wirtschaftslebens braucht. In dieser Zeit entsteht das Hilfsdienstgesetz. Alle verfügbaren Arbeitskräfte werden zur vaterländischen Zwangsarbeit herangezogen. Dieser Befehl zur Arbeit, so notwendig er im Augenblick auch war, mußte in der durch Hunger und andere Entbehrungen kriegsmüde gewordenen Arbeiterschaft weitere Unzufriedenheit hervorrufen. Darum schuf man in den Betrieben, die der Hilfsdienstpflicht unterlagen, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, die gleichsam Ventile für die revolutionäre Stimmung der Arbeitermassen darstellen sollten.

Das Hilfsdienstgesetz hat die Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen in allen für den vaterländischen Hilfsdienst tätigen Betrieben obligatorisch vorgeschrieben. Zwar werden durch diese Bestimmungen nicht alle Betriebe betroffen, aber doch die bei weitem überwiegende Zahl, so daß man mit Heymann (a. a. O.) davon sprechen kann, „daß durch diese Bestimmung das Prinzip (die obligatorische Einführung von Betriebsvertretungen) für die deutsche Gesetzgebung überhaupt gesichert war.“[60])

In der im vorausgegangenen dargestellten Entwicklungsperiode sehen wir als die Träger des Gedankens, eine Betriebsvertretung zu schaffen, den Unternehmer und den Staat. Ihre Bemühungen haben das Ziel, die absolutistische Betriebsform in die konstitutionelle umzuwandeln. Es soll durch diese Betriebsvertretungen den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden, ihre Angelegenheiten selbst mit den Arbeitgebern zu ordnen und nicht mehr soll, wie früher, die einseitige Anordnung des Betriebsherrn die einzige Normenquelle innerhalb des Betriebes darstellen.

Diese Bemühungen entsprangen Motiven, die nicht immer rein auf ethischer Grundlage beruhten. Es mag hier und da auf seiten der Unternehmer ein restloses Verstehen der trostlosen Arbeitnehmerlage

und als Folge ein wirkliches Helfenwollen der Anlaß für diese Bestrebungen gewesen sein. Neben diesen stark ethischen Beweggründen stand aber, ja in vielen Fällen im Vordergrund, der Wille zur Abwehr gegen eine Entwicklung, die sich außerhalb des Betriebes vollzog, das Leben im Betriebe aber stark berührte.

Ausgelöst wird diese Entwicklung durch die wissenschaftliche Erfassung des sozialen Elends der arbeitenden Massen.

Die daraus entspringende Lehre hat zum Gegenstand ihrer Betrachtungen die kommende Umgestaltung der bestehenden Verhältnisse. Der hervorragendste Vertreter, Karl Marx, weist auf Grund ökonomischer Erörterungen den Untergang der kapitalistischen Wirtschaftsform nach.

Anknüpfend an diese Gedankengänge von Karl Marx, daß die Übernahme der politischen Macht und damit zugleich der Erwerb aller Produktionsmittel durch die bisher noch unterdrückten Werktätigen erfolgen würde, wird von Lassalle und anderen in ihrer Lehre besonders diese große sittliche Aufgabe betont, die der arbeitenden Masse erwächst, wenn der Zusammenbruch der kapitalistischen Wirtschaftsform als naturnotwendige Folge der wirtschaftlichen Entwicklung eingetreten ist. Lassalle spricht von der sittlichen Idee des Arbeiterstandes, der dazu berufen ist, Träger einer neuen Kulturepoche zu sein.

Die Eroberung der Macht im Staate und damit der Übergang des Besitzes an den Produktionsmitteln bedeutet den Kampf gegen Unternehmer und Staat.

Man wandte sich ab von der Lehre des ökonomischen Fatalismus, der den Zusammenbruch des kapitalistischen Wirtschaftssystems auch ohne den Kampf der Besitzlosen gegen die Besitzenden voraussagte. Zum Zwecke dieses Kampfes erfolgt der Zusammenschluß der Massen in Gewerkschaften und insbesondere zum Zwecke des politischen Kampfes in einer neuen Partei, deren Programm diese Ideen zur Grundlage hatte.

Diese Entwicklung wandelt den einzelnen Arbeitnehmer um. Die von den Arbeiterorganisationen geleistete Aufklärungsarbeit vertieft in ihnen das Gefühl, Träger einer neuen Weltanschauung zu sein. Die ersten sozialpolitischen Erfolge, die Gewerkschaft und Partei zu verzeichnen haben, zeigen ihnen die beginnende Umwandlung der Machtverhältnisse in Wirtschaft und Staat.

Mit dem Erwachen eines starken Selbstbewußtseins ändert sich auch die Stellung des einzelnen Arbeitnehmers, die er bisher zu seiner im Betriebe zu leistenden Arbeit eingenommen hat. Je selbst- und klassenbewußter der Arbeiter wird, desto drückender empfindet er die Gleichmäßigkeit seiner Teilarbeit und den Mangel, diese Arbeit durch eigene Tüchtigkeit gestalten zu können. Noch stärker empfindet er die Enge seines Tätigkeitsbereichs, und dieses Empfinden erweckt in

ihm den Wunsch, den weiteren Sinn und Zweck seiner Teilarbeit kennen und über die Enge des Betriebes hinaus die Zusammenhänge des Wirtschaftslebens verstehen zu lernen.

Dieser Wunsch kommt zum Ausdruck in der nachfolgend darzustellenden Entwicklungsperiode. Der Gedanke, Betriebsvertretungen mit umfassenderen Befugnissen zu errichten, der ein immer dringenderes Postulat der revolutionären Arbeitermassen wird, gründet sich auf diesen Wunsch der Arbeitnehmer, und die erweiterten Befugnisse sollen die Mitwirkung von Arbeitervertretern an der Leitung des Betriebes und darüber hinaus an der Ordnung des gesamten Wirtschaftslebens im Staate bringen.

Die Entwicklung dieser Gedanken wird durch den Ausbruch der Revolution von 1918 beschleunigt. Sie ist die Trägerin des Räteverfassungsgedankens. Die Vorgänge in Rußland haben die deutsche Revolution in ihrem Anfangsstadium entscheidend beeinflußt. Die erste Auswirkung der Revolution auf politischem Gebiet war die Gründung von Arbeiter- und Soldatenräten. An diese in den ersten Revolutionstagen geschaffenen Räte knüpft die sogenannte politische Räteidee an. Der Ursprung dieser Räteidee ist nicht im Lager der deutschen Sozialisten zu suchen. Ihre Heimat ist Rußland. Dort taucht sie zum ersten Male anläßlich der Revolution von 1905 auf und fand dann ihre Verwirklichung in der völligen Umgestaltung des russischen Staates im Jahre 1917. Diese Räteidee vertraten auf deutschem Boden die Unabhängigen Sozialdemokraten und Kommunisten. Nach dem Programm der kommunistischen Partei — aufgestellt im Oktober 1919 — sollen die zu schaffenden Räteorganisationen die Tätigkeit des Parlaments, welches als Mittel zur Aufrechterhaltung der Macht der Bourgeoisie dargestellt wird, übernehmen. In diesem Programm heißt es wörtlich: „Die Räteorganisation verdankt ihre Existenz vielmehr allein dem revolutionären Willen und der revolutionären Aktion der Massen und ist der ideologische und organisatorische Ausdruck des Willens zur Macht für das Proletariat, genau so wie das Parlament der Ausdruck für die Bourgeoisie ist.“[61])

Diese politische Räteidee in ihrer oben dargestellten Form wurde nur von einer Minderheit vertreten. Aber der in dieser Idee enthaltene Gedanke an ein System über das ganze Reichsgebiet verbreitet, angefangen von Rätebildungen in den Betrieben, gestaffelt sodann nach Bezirken und Provinzen und mit einem Zentral- oder Reichsarbeiterrat an der Spitze zum Zwecke der wirtschaftlichen und politischen Mitwirkung der Arbeiter, wurde zur Hauptforderung der revolutionären Masse.

Diese Idee mußte daher bei der Neugestaltung des Staates berücksichtigt werden. Da der neue Staat auf rein demokratischer Grundlage aufgebaut wurde, mußte von Anfang an die rein politische Räteidee, die die Diktatur einer Klasse verwirklichen sollte, als unvereinbar mit der errichteten Staatsform abgelehnt werden.[62])

Von mehrheitssozialistischer Seite aus wurde sodann ein Plan eingebracht, der das Rätesystem nach Art einer berufsständischen Vertretung ausbauen wollte.

Dieser Vorschlag, entworfen von den sozialdemokratischen Abgeordneten Cohen und Kaliski, ging von dem Gedanken aus, daß die bürgerliche Demokratie in ihrem Vertretersystem die Bevölkerung nach der bloßen Zahl werte, die sozialistische Demokratie daher ihre Ergänzung bringen müsse, indem sie die Bevölkerung auf Grund ihrer Arbeitsfähigkeit zu erfassen strebe.[63])

Dieser Vorschlag wurde auf dem zweiten Rätekongreß im April 1919 mit den Stimmen der Mehrheitssozialisten angenommen. In der Nationalversammlung stieß er auf entschiedene Ablehnung. In der Erklärung des Abgeordneten Erkelenz, in welcher er zu dem Plan Kaliski-Cohen Stellung nimmt, heißt es wörtlich:[64]) „Wir können also die Räte als Ergänzung zu der sogenannten formalen Demokratie, als Kontrolle derselben nicht anerkennen. Wir lehnen überhaupt den Gedanken ab, daß die Demokratie, wie wir sie heute haben, eine rein zahlenmäßige Gleichstellung der Menschen herbeiführt, sondern wir sehen in dem demokratischen Staatsgedanken das eine, daß der Mensch nicht in erster Linie Schlosser, Schreiner, Landwirt und sonst etwas, sondern in erster Linie Staatsbürger ist und sein soll."

Der Artikel 165, der sodann die sogenannte Verankerung des Rätesystems in der Reichsverfassung brachte, hat angeknüpft an den Grundgedanken, der die ganze Rätebewegung durchzog und der in der Hauptsache auf dem Verhältnis des einzelnen Arbeiters zu seiner unselbständigen Arbeit beruht. In der Begründung zum Entwurf des Räteartikels kommt dieses klar und deutlich zum Ausdruck.

Danach ist die Reichsregierung bei dem Entwurf davon ausgegangen, daß die Rätebewegung von einer doppelten Grundanschauung getragen sei, denn der Arbeiter strebe als solcher nach unmittelbarer intensiver Geltendmachung seiner Interessen in den Betrieben und der Öffentlichkeit, zugleich strebe er über die Arbeitnehmersphäre hinaus nach Mitwirkung am Produktionsprozeß selbst, der bisher einseitig vom Unternehmer geleitet sei. Der Arbeiter wolle nicht nur als Arbeiter an der Arbeitsstelle mit gebundenen Arbeitsaufgaben ohne Ausblick auf das wirtschaftliche Ganze leben und sterben, es dränge ihn über die Arbeitsstelle hinaus, das wirtschaftliche Ganze zu sehen, seine Sachkunde und Erfahrung dafür fruchtbar zu machen und an der Produktionsentwicklung mitzuschaffen.[65])

Den Unterbau dieser Räteversammlung sollen Betriebsarbeiterräte darstellen. Auf ihn bauen sich dann die nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräte auf, und als Spitzenorganisation dieser Wirtschaftsverfassung soll ein Reichsarbeiterrat gebildet werden.

Weiterhin sollen die Bezirksarbeiterräte und der Reichsarbeiterrat zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze mit den Vertretungen der Unternehmer und der sonst beteiligten Volkskreise zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammentreten.

Diese Organisationen, die als Glieder einer Wirtschaftsverfassung geschaffen werden sollten, hätten selbstverständlich öffentlich-rechtliche Funktionen wahrzunehmen gehabt, und sie wären Institutionen des Staatsrechts geworden, genau so, wie es die im Reich bestehenden parlamentarischen Organisationen Reichstag und Reichsrat sind. Der Betriebsrat, so innerhalb dieser Wirtschaftsverfassung errichtet, wäre als Glied derselben ebenfalls zu einer öffentlich-rechtlichen Institution erhoben worden, und unzweifelhaft wäre damit seine Tätigkeit, die Wahrnehmung der sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten, wie sie Artikel 165 Abs. 2 RV. bezeichnet, zu einer staatlichen Zweckbestrebung erhoben worden.

Diesen Weg ist die weitere Entwicklung nicht gegangen. Der Aufbau der Wirtschaftsverfassung ist unterblieben. Das Programm des Artikels 165 damit nicht Wirklichkeit geworden. Nur einen vorläufigen Reichswirtschaftsrat hat man durch besonderes Gesetz errichtet, dessen Organisation völlig abweichend von dem Programm des Artikels 165 geregelt worden ist und der außerdem für sich ganz allein besteht und keinerlei Beziehungen zu den durch das BRG. geschaffenen Betriebsvertretungen hat. Die Zwischenglieder, Bezirksarbeiterräte und Bezirkswirtschaftsräte, sind bis zum heutigen Tag nicht errichtet worden.

Unabhängig von der Entwicklung, die im vorangegangenen Abschnitt geschildert worden ist, wurde teils auf dem Wege freiwilliger Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmern, teils aber auch von seiten des Staates auf dem Verordnungswege die Errichtung von Betriebsvertretungen in die Wege geleitet.

Zunächst war durch das Gesetz vom 12. November 1918 das Hilfsdienstgesetz aufgehoben worden. Dabei wurden die sich auf die Schlichtung von Streitigkeiten beziehenden Bestimmungen ausdrücklich aufrecht erhalten, so daß mittelbar auch die durch das Hilfsdienstgesetz errichteten Betriebsvertretungen bestehen blieben. Am 15. November 1918 wurde zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden eine Vereinbarung getroffen, wonach für jeden Betrieb mit einer Arbeiterschaft von mindestens 50 Beschäftigten ein Arbeiterausschuß vorgesehen wurde, der diese zu vertreten und darüber zu wachen hatte, daß die Verhältnisse im Betriebe nach Maßgabe der Kollektivvereinbarungen geregelt werden. Der Staat selbst griff durch die Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 in die jetzt vor sich gehende Entwicklung ein,

indem er in § 7 ff. die Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen anordnete.

Diese Entwicklung nimmt dann ihren Fortgang durch eine Reihe weiterer Verordnungen, die nur kurz hier aufgezählt werden sollen. Es sind dies insbesondere die Verordnungen vom 4. Januar 1919, vom 24. Januar 1919 und vom 3. September 1919.

Anschließend an diese Bestrebungen, die die bis zum Hilfsdienstgesetz verfolgte Entwicklung fortsetzen, und unabhängig von dem Gedanken an eine Räteverfassung wurde am 4. Februar 1920 das BRG. erlassen. Die Enttäuschung war groß. Wie schon dargestellt, blieb der Betriebsrat in seiner Tätigkeit auf den einzelnen Betrieb beschränkt, und damit war der Wunsch nach einer wirtschaftlichen Räteverfassung, der den Arbeitern weitestgehende Mitbestimmungsrechte an der Organisierung der gesamten Wirtschaft bringen sollte, nicht erfüllt worden. Aber selbst die Aufgaben, die den Betriebsräten innerhalb des Betriebes zuerteilt waren, blieben hinter den Erwartungen zurück. Neu im Gegensatz zu den Ausschüssen des Hilfsdienstgesetzes waren nur die den Betriebsvertretungen zugewiesenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte an der Organisation des Betriebes, die in den folgenden Kapiteln noch ausführlicher behandelt werden sollen. Hier war also ein Teil des Gedankens, der zur Errichtung des Artikels 165 führte, aber beschränkt auf den Betrieb verwirklicht worden.

Aus der gegebenen Darstellung der historischen Entwicklung geht hervor, daß durch das BRG. nur ein Zustand legalisiert werden sollte, der bereits vor Schaffung des Gesetzes vorhanden war. Weiterhin geht hervor aus der Betrachtung der historischen Entwicklung, daß gerade das Räteproblem zur Zeit der Schaffung des BRG. überhaupt nicht spruchreif war, da an dasselbe noch immer allzuviel politische Hoffnungen und Wünsche geknüpft wurden. Andererseits aber mußte man endlich den bereits geschaffenen Zustand legalisieren, um eine Schädigung des gesamten Wirtschaftslebens zu vermeiden, und so hat man absichtlich in Fortsetzung der bereits dargestellten, insbesondere über das Hilfsdienstgesetz führenden Entwicklung das BRG. errichtet, ohne dasselbe irgendwie zu der Bestimmung des Artikels 165 RV. in Beziehung zu setzen. Diese Ansicht wird bestätigt durch den Inhalt des Gesetzes selbst, denn nirgends findet sich dort auch nur irgend eine Andeutung des Gesetzgebers, daß die geschaffenen Betriebsvertretungen Glieder einer noch zu schaffenden Wirtschaftsverfassung sein sollen.

Die dargestellte Entwicklung zeigt daher, daß die Betriebsräte selbständig und ohne Einfügung in die geplante Wirtschaftsverfassung geschaffen wurden. Der Artikel 165 RV. hätte ihnen aber nur dann öffentlich-rechtliche Eigenschaften verliehen, wenn sie als Glied der Verfassung errichtet worden wären.

Nach Abschluß dieser gesamten Untersuchungen kommen wir zu dem Ergebnis, daß das Betriebsratsamt kein öffentlich-rechtliches Amt ist, die Tätigkeit des Betriebsrats keine Wahrnehmung öffentlich-rechtlicher Funktionen darstellt. Es muß daher nach den anfangs gemachten Ausführungen die Annahme, das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. stelle ein Disziplinarverfahren dar, abgelehnt werden.

II. Kapitel

Das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. unter den Gesichtspunkten des ehrengerichtlichen Verfahrens

A. Die Zweckbestimmung und der gesetzliche Aufbau der vorhandenen ehrengerichtlichen Verfahren

In der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Chemnitz wurde davon gesprochen, daß die Arbeitsgerichte im Amtsenthebungsverfahren eine Art Disziplinargerichte seien, etwa sonstigen Ehrengerichten vergleichbar. In dieser Entscheidung ist das Disziplinarverfahren dem ehrengerichtlichen Verfahren gleichgesetzt worden. Dies ist vom juristischen Standpunkt aus nicht vollkommen einwandfrei. Über den Sinn und Begriff des Disziplinarverfahrens ist schon im vergangenen Kapitel gesprochen worden. Das Disziplinarverfahren findet überall dort Anwendung, wo einzelne Personen öffentlich-rechtliche Funktionen wahrnehmen und so einen Teil der öffentlich-rechtlichen Autorität repräsentieren.

Im Gegensatz hierzu ergreift das ehrengerichtliche Verfahren einen völlig anderen Personenkreis. Es handelt sich hier nicht um Personen, deren Tätigkeit in der Wahrnehmung einzelner öffentlich-rechtlicher Funktionen besteht. Ihre Betätigung liegt auf rein privatrechtlichem Gebiet. Sie haben kein Amt, und ihre Tätigkeit ist nicht die unmittelbare Wahrnehmung staatlicher Interessen. Im Gegensatz zu den Beamten hat der allgemeine Sprachgebrauch sie unter der Bezeichnung „freie Berufsstände" zusammengefaßt.

Überall in einem Rechtsstaat sind der Betätigung der Staatsbürger in Ausübung ihres Berufes Grenzen gezogen. Diese Grenzziehung ist nichts weiter als die Folge einer in einem solchen Staat bestehenden allgemeinen Rechtsordnung, die jeden Staatsbürger erfaßt, ganz gleichgültig, ob er überhaupt einen Beruf oder welchen Beruf er ausübt. So verhindert der Staat schädliche Einwirkungen auf das Allgemeinwohl, die aus dem freien wirtschaftlichen Verkehr der Staatsbürger untereinander entstehen können.

Einzelne Berufsstände nehmen nun infolge der von ihnen ausgeübten Tätigkeit eine besondere Stellung ein. Es sind dies bestimmte Spezialberufe, deren Ausübung eine besondere wissenschaftliche Ausbildung erfordert. Die Kontrolle des einzelnen Staatsbürgers über die pflichtgemäße Erledigung eines Auftrages, den er einem der so Berufstätigen erteilt, muß infolge seiner Unkenntnis auf diesem Gebiet naturgemäß versagen. Schon aus dieser Unkontrollierbarkeit können für das Allgemeinwohl große Gefahren entstehen. Es sind dies aber auch besonders wichtige wirtschaftliche und soziale Gebiete, innerhalb deren diese freien Berufsstände tätig werden.

Der Staat hat daher ein erhöhtes Interesse daran, daß auf diesen Gebieten Gefährdungen des Allgemeinwohls, die besonders leicht durch pflichtwidrige Berufsausübung herbeigeführt werden können, unterbleiben.

Die allgemeine Rechtsordnung genügt diesem Zweck nicht ganz. Sie ist zu wenig speziell gefaßt, um auch geringere Verstöße gegen die Berufspflichten zu unterdrücken. Deshalb hat der Staat in diese Berufskreise selbst normensetzend eingegriffen und sie einer gewissen staatlichen Kontrolle unterworfen in Form einer besonders gearteten staatlichen Gerichtsbarkeit, die es ihm ermöglicht, diese Berufsstände von Elementen freizuhalten, die ihre Berufspflichten nicht ernst genug nehmen und daher in Ausübung ihrer Tätigkeit das Gemeinwohl gefährden könnten.

Im Laufe der Zeit hatte sich innerhalb dieser Stände eine sogenannte Standeszucht gebildet. Es waren allgemein gültige Normen über Wohlverhalten und gute Sitten in Ausübung des Berufs unter den Standesgenossen entstanden. Sie selbst beobachteten untereinander die Aufrechterhaltung dieser Standeszucht und sühnten Verstöße gegen diese Normen durch Strafen.

Diese Standeszucht genügte dem Staat ebenfalls nicht für die Zwecke seiner Kontrolle. Er hat vielmehr außerhalb derselben und zwar völlig getrennt von dieser ein eigenes Gerichtsverfahren eingerichtet.

Dieses Verfahren, allgemein als ehrengerichtliches Verfahren bezeichnet, ist vom Staat bis in alle Einzelheiten geregelt worden. Der Staat hat zunächst denjenigen Satz des materiellen Strafrechts aufgestellt, dessen Verletzung das ehrengerichtliche Verfahren auslöst. Sodann hat er aber auch die Behörden gebildet und bestimmt, die in einem geordneten Instanzenzug derartige Verletzungen aburteilen.

Bei fünf freien Berufsständen finden wir dieses ehrengerichtliche Verfahren vor. Es sind dies die Berufe der Rechtsanwälte, Patentanwälte, Börsenbesucher, Ärzte und Apotheker.

Es sei im folgenden kurz dargetan, wie ein solches Ehrengerichtsverfahren aufgebaut ist:

Im 4. Abschnitt der RAO. ist das ehrengerichtliche Verfahren über Rechtsanwälte geregelt. Danach ist Ehrengericht I. Instanz der Vorstand der Anwaltskammer (§ 67 RAO.) des Gerichtsbezirks, dem der Angeklagte als Anwalt angehört. Die Aufgaben der Staatsanwaltschaft werden in I. Instanz von der Staatsanwaltschaft bei dem betreffenden Oberlandesgericht wahrgenommen. Gegen das Urteil des Ehrengerichts I. Instanz kann Berufung erfolgen an den Ehrengerichtshof. Dieser besteht aus dem Präsidenten, 2 Senatspräsidenten, 6 Räten und 6 Mitgliedern der Anwaltskammer, die beim Reichsgericht gebildet ist. Es kann erkannt werden auf Freisprechung oder im Falle der Verurteilung auf Warnung, Verweis, auf Geldstrafen bis zu 3000,— RM oder Ausschließung aus dem Rechtsanwaltsstand (§ 63 RAO.).

In § 28 der RAO. wird ganz allgemein von den Pflichten der Rechtsanwälte gesprochen. Es heißt dort wörtlich: „Der Rechtsanwalt ist verpflichtet, seine Berufstätigkeit gewissenhaft auszuüben und durch sein Verhalten in Ausübung des Berufs, sowie außerhalb desselben, sich der Achtung würdig zu zeigen, die sein Beruf erfordert." Auf diese Bestimmung nimmt § 62 RAO. Bezug, der am Anfang des 4. Abschnitts steht und damit die Vorschriften über das ehrengerichtliche Verfahren einleitet. Danach wird das ehrengerichtliche Verfahren ausgelöst, wenn ein Rechtsanwalt die ihm obliegenden Pflichten verletzt und damit gleichzeitig auf die Bestimmung des § 62 RAO. verwiesen.

Nach § 5 des Gesetzes betreffend die Patentanwälte vom 21. Mai 1900 hat der Patentanwalt seine Berufstätigkeit gewissenhaft auszuüben und durch sein Verhalten in Ausübung des Berufs sowie außerhalb des Berufs sich der Achtung würdig zu zeigen, welche sein Beruf erfordert.

Nach § 7 desselben Gesetzes ist die Eintragung in der Liste der Patentanwälte, die vom Patentamt geführt wird, auszulöschen, wenn der Eingetragene die ihm nach § 5 obliegenden Pflichten verletzt. In Absatz 2 desselben Paragraphen wird bestimmt, daß in leichten Fällen der Pflichtverletzung statt der Löschung in der Liste als Ordnungsstrafe ein Verweis oder eine Geldstrafe bis zu 3000,— RM verhängt werden kann.

In § 8 wird dann ausdrücklich hervorgehoben, daß die Entscheidung in den Fällen des § 7 in einem ehrengerichtlichen Verfahren erfolgen soll. Nach § 9 des Gesetzes wird die Einleitung des Verfahrens vom Reichskanzler verfügt.

Für die Börsenbesucher ist in § 9 ff. des BG. ein ehrengerichtliches Verfahren vorgesehen. Dieses Ehrengericht zieht zur Verantwortung Börsenbesucher, welche im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit an der Börse, sich eine mit der Ehre oder dem Anspruch

auf kaufmännisches Vertrauen nicht zu vereinbarende Handlung haben zuschulden kommen lassen (§ 10 BG.).

Genauere Einzelheiten über das Verfahren regeln die §§ 11 bis 27 BG. Nach § 11 ist von der Einleitung oder Ablehnung eines ehrengerichtlichen Verfahrens der Staatskommissar zu unterrichten. Er kann selbst die Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens verlangen.

Schließlich sei hier noch die Regelung des ehrengerichtlichen Verfahrens über Ärzte erwähnt.

Jedes Land hat dieses Verfahren einzeln geregelt, und es sei daher hier nur auf die Preußischen Bestimmungen kurz hingewiesen.

Nach § 3 des Gesetzes vom 25. November 1899, abgeändert durch das Gesetz vom 27. Juli 1904, sind die Ärzte verpflichtet, ihre Berufstätigkeit gewissenhaft auszuüben und durch ihr Verhalten in Ausübung des Berufs sowie außerhalb desselben sich der Achtung würdig zu zeigen, die ihr Beruf erfordert. Eine Verletzung dieser Pflichten löst das ehrengerichtliche Verfahren aus. Die Anklage vertritt der Beauftragte des Oberpräsidenten. Als Strafen sind wiederum Verwarnung, Verweis und Geldstrafen bis zu 3000,— RM und zeitweilige Entziehung des Wahlrechts zur Ärztekammer vorgesehen.

Durch diese Darlegungen mag zur Genüge der Unterschied zwischen Disziplinar- und Ehrengerichtsverfahren dargetan sein. Es soll an dieser Stelle noch einmal kurz zusammengefaßt werden:

Das Disziplinarverfahren richtet sich gegen Personen, die einzelne öffentlich-rechtliche Funktionen wahrnehmen und so einen Teil der staatlichen Macht repräsentieren. Das ehrengerichtliche Verfahren dagegen richtet sich gegen Personen, die den sogenannten freien Berufsständen angehören, deren Tätigkeit aber in erhöhtem Maße das Allgemeinwohl berührt und daher vom Staat einer besonderen Kontrolle unterworfen ist.

Dem LAG. Chemnitz wird dieser Unterschied klar gewesen sein. Die Vergleichung der beiden Verfahren wird daher m. E. aus einem anderen Grunde erfolgt sein.

Beide Verfahren haben einen gemeinsamen Zweck. Sie sollen eine staatliche Kontrolle ermöglichen. Von diesem Gedanken ausgehend, hat das LAG. dann das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. dieser staatlichen Kontrolltätigkeit gleichsetzen wollen, um damit eine Rechtfertigung der Ansicht herbeizuführen, daß die Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung im Sinne des § 39 Abs. 2 nach strafrechtlichen und daher nach subjektiven Gesichtspunkten zu erfolgen habe. Denn auch dieses ist dem Disziplinarverfahren wie dem Ehrengerichtsverfahren gemeinsam, daß eine Bestrafung nur bei Nachweis eines Verschuldens eintreten kann.

B. Vergleichende Betrachtung der beiden Verfahren

Bei der jetzt erforderlichen Vergleichung beider Verfahren ist von der Frage auszugehen, ob das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. eine derartige staatliche Kontrolle darstellt, wie sie als kennzeichnendes Merkmal für das ehrengerichtliche Verfahren im vorangegangenen festgestellt worden ist.

Wenn auch dem Betriebsrat die Eigenschaft als öffentlich-rechtliches Gebilde abzusprechen ist und aus diesem Grunde das Verfahren nach § 39 Abs. 2 als Disziplinarverfahren nicht anerkannt werden konnte, so ist doch andererseits zuzugeben, daß die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder die Interessen des Staates in erheblichem Maße berührt. Der Staat, der an der Erhöhung der industriellen Produktion ein allgemeines Interesse hat und als Voraussetzung dafür an einem möglichst friedlichen Ausgleich der gegensätzlichen Interessen zwischen Kapital und Arbeit, hätte schon aus diesem Grunde die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder einer staatlichen Kontrolle unterwerfen können. Die historische Entwicklung des Gedankens an eine Betriebsvertretung hat aber gezeigt, daß der Gesetzgeber mit dem BRG. nicht nur eine Abänderung des Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezweckte, sondern hauptsächlich durch die zu errichtenden Betriebsvertretungen dem einzelnen Arbeitnehmer eine Teilnahme an der Organisation des Betriebes ermöglichen wollte. Das geht aus den Besprechungen und Begründungen sowohl zum Betriebsrätegesetz wie zum Artikel 165 RV. klar hervor.[66])

Zwar ist die Teilnahme nur in ganz beschränktem Maße später gesetzlich festgelegt worden. Aber dieser Leitgedanke wird m. E. den Gesetzgeber davon zurückgehalten haben, das Interesse der Arbeitnehmer an der Ausübung dieser Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte durch eine staatliche Kontrolle noch mehr einzuengen. Die staatliche Aufsicht würde, wie überhaupt jedes Gefühl des Beaufsichtigtseins, auf die eigene Initiative der Arbeitnehmer, die ja gerade durch diese Bestimmungen geweckt werden sollte, nur hemmend gewirkt haben. Es ist daher anzunehmen, daß aus diesem Grunde der Gesetzgeber nicht kontrollierend in dieses freie Spiel der Kräfte eingreifen wollte.

Darum hat er den Beteiligten selbst die gegenseitige Aufsicht zuerkannt. Er hat die Betriebsvertretung ermächtigt, gegen den Arbeitgeber Strafantrag zu stellen, wenn er sie an der Ausübung der ihr zustehenden Rechte hindert, der Arbeitgeber kann dagegen ebenfalls gegen die Mitglieder des Betriebsrats vorgehen, wenn diese ihre Kompetenzen überschreiten. Schließlich hat er der Arbeitnehmerschaft des Betriebes das Recht verliehen, eine Amtsenthebung von Betriebsratsmitgliedern zu verlangen, wenn diese ihre Interessen nicht gehörig wahrnehmen. Die Entscheidung über diese Meinungsverschieden-

heiten konnte aber nur eine unparteiische dritte Stelle treffen, da sich die Interessen der beiden beteiligten Gruppen, wie noch näher dargetan wird, gegenüberstehen. Zur Entscheidung in diesen Fällen sind daher staatliche Behörden berufen.

Im Gegensatz hierzu betreibt das ehrengerichtliche Verfahren allein der Staat, denn als Vertreter „des Strafanspruchs", der Anklage, tritt in sämtlichen Fällen eine staatliche Behörde in Funktion.[67]) Nur diese Ausgestaltung des ehrengerichtlichen Verfahrens ermöglicht eine wirksame staatliche Kontrolle. Grundlegend anders ist, wie bereits soeben dargelegt, das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. gestaltet. Die staatliche Tätigkeit beschränkt sich hier lediglich auf die Abgabe einer Entscheidung. Diese staatliche Tätigkeit wird aber nur dann ausgelöst, wenn vorher die beteiligten Personen von sich aus und ohne Mitwirken des Staates das Verfahren eingeleitet haben. Die dem Staat im Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. lediglich eingeräumte richterliche Tätigkeit ermöglicht keine staatliche Kontrolle, denn die Wesensmerkmale einer solchen bildet die für den Staat vorhandene Möglichkeit, selbst ordnend in den Gang der Dinge einzugreifen. Da aber gerade dieses Wesensmerkmal dem Verfahren nach § 39 Abs. 2 fehlt, so ist auch eine Identifizierung beider behandelten Verfahren im Sinne der besprochenen landgerichtlichen Entscheidung nicht möglich.

Auch auf diesem Wege kann also eine Rechtfertigung der Ansicht der ersten Gruppe von Gerichten nicht gefunden werden.

III. Kapitel

Das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten

A. Das Amtsenthebungsverfahren bei vorliegendem Arbeitgeberantrag

Es ist zuzugeben, daß das Betriebsratsamt wie überhaupt die durch das BRG. neu geschaffene Betriebsverfassung Erscheinungen sind, die nicht ohne weiteres mit bestehenden rechtlichen Institutionen verglichen werden können.

Bisher mußte die Auffassung, das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. sei nach strafrechtlichen Gesichtspunkten zu behandeln, deshalb abgelehnt werden, weil die von den Gerichten zur Begründung ihrer Ansicht herangezogenen Vergleiche mit Einrichtungen des bestehenden Rechts nicht zulässig waren.

Trotz dieser Ablehnung kann aus dem eben angeführten Grund doch die Ansicht der ersten Gruppe von Gerichten zu Recht bestehen.

Das Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. ist nun in zwei Teile zu zergliedern. Diese Zweiteilung ergibt sich aus der Verschiedenheit der vom Gesetzgeber zugelassenen Antragsteller. Denn die Amtsenthebung kann sowohl von Arbeitgeberseite wie von seiten der Arbeitnehmerschaft beantragt werden. Diese Zweiteilung muß auch der jetzt folgenden Untersuchung zugrunde gelegt werden. Wir folgen der Systematik des Gesetzgebers, der im Wortlaut des § 39 Abs. 2 ebenfalls den Arbeitgeberantrag zuerst behandelt hat.

Diese Untersuchung hat folgendermaßen vor sich zu gehen:

Es müssen zunächst einmal die rechtlichen Voraussetzungen für eine Strafbefugnis des Staates dargestellt werden. Sodann hat eine Untersuchung dahingehend zu erfolgen, ob und inwieweit der Aufbau des Pflichtenkreises, wie er im BRG. geregelt ist, die Anwendung strafrechtlich subjektiver Gesichtspunkte gestattet und ob dieses Ergebnis mit dem Sinn und Zweck des Amtsenthebungsverfahrens zu vereinbaren ist.

I. Widerlegung der Lehre von der Anwendung strafrechtlicher Gesichtspunkte

a) Die allgemeinen rechtlichen Voraussetzungen für die Strafbefugnis des Staates.

Das oberste Gesetz für den Staat ist die Aufrechterhaltung der Ordnung. Ordnung ist die Abgrenzung bestimmter dem Ausleben der einzelnen dienender Freiheitskreise und Zuteilung bestimmter Anteile am Genuß der Umwelt, vorgenommen im Hinblick auf die Erreichung des gemeinsamen Zieles.[68])

Zwar hat der Staat diesen Zustand der Ordnung dadurch herbeigeführt, daß er die Lebensinteressen der einzelnen gesetzlich abgrenzt. Über diese gesetzliche Abgrenzung hinaus geht aber der Widerstreit der Interessen, und sehr oft werden durch diesen Gegensatz fremde Lebensinteressen in Mitleidenschaft gezogen.

Der Staat konnte daher nicht dabei bleiben, lediglich festzustellen, was rechtsordnungsgemäß und was rechtsordnungswidrig ist. Er mußte Normen errichten, die die Verletzung von Lebensinteressen anderer mit einem Übel bedroht. Sind es nur verletzte Interessen einzelner, so hat der Staat sich damit begnügt, dem Verletzer die Wiederherstellung des Rechtsguts, oder wo das nicht mehr geschehen konnte, die Wiederherstellung des Zustandes, der vor der Verletzung lag, aufzugeben.

Überall da, wo eine Nichtachtung der errichteten Rechtsordnung Lebensinteressen der Gesamtheit schädigt, hat der Staat zu einem stärkeren Mittel gegriffen. Hier „straft" der Staat. Um strafen zu können, muß er aber vorerst ein Gebot oder Verbot erlassen und im

Anschluß an dieses Gebot oder Verbot eine Strafdrohung geknüpft haben. Nulla poena sine lege.

Nicht immer hat der Staat wie im Strafgesetzbuch gleich im Anschluß an das erlassene Verbot oder Gebot die Strafdrohung geknüpft. Er hat z. B. in den meisten Fällen des im vorangegangenen besprochenen ehrengerichtlichen Verfahrens zunächst festgestellt, was die Glieder dieser freien Berufsstände zu tun und zu lassen haben. Er hat also zunächst die Pflichten normiert und dann in einem einzigen Paragraphen allgemein bei Verletzung dieser Pflichten Strafe angedroht.

Selbst in vielen Fällen gerade des Disziplinar- und ehrengerichtlichen Verfahrens hat der Gesetzgeber nicht einmal die Pflichten, die den Mitgliedern dieser Berufsstände obliegen, detailliert festgestellt. Er hat z. B. in § 28 RAO. ganz allgemein davon gesprochen, daß der Rechtsanwalt verpflichtet sei, seine Berufstätigkeit gewissenhaft auszuüben und durch sein Verhalten in Ausübung des Berufs, sowie außerhalb desselben, sich der Achtung würdig zu zeigen, die sein Beruf erfordert. In § 62 RAO. findet sich dann erst die Strafdrohung, die wiederum ganz allgemein gehalten ist. Dort heißt es, daß die ehrengerichtliche Strafe verwirkt sei, wenn ein Rechtsanwalt die ihm obliegenden Pflichten verletzt. Ebenso liegt nach dem Reichsdisziplinargesetz und dem Verwaltungsdisziplinargesetz ein Dienstvergehen vor, das eine disziplinare Ahndung nach sich zieht, wenn ein Beamter die Pflichten verletzt, die ihm sein Amt auferlegt oder sich durch sein Verhalten in oder außer dem Amte der Achtung des Ansehens oder des Vertrauens, das sein Beruf erfordert, unwürdig zeigt. Zwar geht sowohl aus dem Beamtengesetz wie aus der RAO. mittelbar oder unmittelbar hervor, was der einzelne dieser Berufskreise zu tun oder zu lassen hat. Aber nicht jede Pflicht ist dort normiert. Besonders entsprechend dem in beiden zitierten Bestimmungen enthaltenen Nachsatz: „Es trete dann eine Strafe ein, wenn der Beamte sich des Vertrauens oder der Achtung, die sein Beruf erfordert, unwürdig zeigt", ist vorhergehend nicht im einzelnen gesagt, was alles der Beamte zu tun hat, um sich dieses Vertrauens würdig zu erweisen. In diesem Falle setzt der Staat voraus, daß derjenige, der in einen derartigen Berufskreis eintritt, die richtige Auffassung vom „Wohlverhalten innerhalb des Standes" hat. Der Staat kann daher auch in diesen Fällen strafen, trotzdem er nicht bis ins einzelne gehende Gebote oder Verbote erlassen hat.

Für den Staat kann nun eine Handlung nur dann strafbar sein, wenn sie von dem Willen des Täters getragen wird und wenn sie objektiv gegen ein mit Strafdrohung versehenes Gebot oder Verbot verstößt. Es soll hier nur angedeutet werden, daß es in Literatur und Rechtsprechung bestritten ist, ob der Wille sich nicht nur auf den durch die Handlung zu bewirkenden Erfolg erstrecken muß, sondern darüber hinaus auch auf die Rechtswidrigkeit des Erfolges oder, wie es im

Kommentar von Ebermeyer Seite 28 heißt: „. . . . denn die Handlung ist Zuwiderhandlung geworden, und der Wille muß notwendig nun auch dieses Verhältnis zum Gebot und Verbot der Handlung berücksichtigen."

Es darf als bekannt vorausgesetzt werden, daß das Reichsgericht in einem Teil seiner Anschauungen anderer Ansicht ist und den Satz geprägt hat: „Die Schuldbarkeit des Vorsatzes wird lediglich durch die objektive Rechtswidrigkeit bedingt."[69]) Zum Teil hat das Reichsgericht in einzelnen Fällen seine Ansicht schon revidieren müssen und Ausnahmen von diesem aufgestellten Grundsatz zugelassen.

Dieser Streit der Meinungen soll uns hier nicht interessieren. Wir wollen die Frage „wann straft der Staat" so beantworten, wie sie von Rechtsprechung und Literatur einstimmig beantwortet wird. Wir müssen daher diese Streitfrage außer acht lassen, die ja doch bald der erwartete Entwurf eines neuen Strafgesetzbuches entscheiden wird. Die gestellte Frage muß nach den Ausführungen so beantwortet werden:

Der Staat straft jede schuldhafte Handlung, die gegen ein von ihm erlassenes Gebot oder Verbot, das mit Strafandrohung versehen ist, verstößt. Schuldhaft aber ist wiederum eine rechtswidrige Handlung nur, wenn für den Täter die Möglichkeit bestand, das Unrecht seiner Tat einzusehen und dieser Einsicht gemäß zu handeln.[70])

b) Der gesetzliche Aufbau des Pflichtenkreises der Betriebsratsmitglieder.

1. Die Auslegung des § 1 BRG.

aa) Die reichsgerichtliche Auslegung der Bestimmung des § 1.

Der Gesetzgeber hat allen Bestimmungen, die den Aufbau des Pflichtenkreises der Betriebsratsmitglieder betreffen, im § 1 BRG. einen Programmsatz vorangestellt. Dieser Programmsatz lautet: „Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke sind in allen Betrieben . . . . Betriebsräte zu errichten."

Hier entsteht zunächst die Frage: „Wie verhält sich der erste Satz zum zweiten?" Stehen sich diese beiden dem Betriebsrat hier auferlegten Pflichtenkreise gegensätzlich gegenüber oder läßt sich die eine Pflichttätigkeit mit der im zweiten Satz ausgesprochenen ohne jegliche Interessenkollision vereinbaren?

Auf dem letzteren Standpunkt scheint das Reichsgericht zu stehen. In seiner Entscheidung[71]) vom 6. Februar 1923 vertritt das Reichsgericht die Ansicht, daß zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeber im Betriebe durch das BRG. eine Arbeits- und Betriebsgemeinschaft gebildet worden sei. Als Tatbestand lag dieser Entscheidung die Streit-

frage zugrunde, ob Arbeitswillige einen Lohnanspruch bei Teilstreik haben. Das Reichsgericht entschied in verneinendem Sinne. Es heißt dort: „Das BGB. steht also, den Verhältnissen seiner Entstehungszeit entsprechend, auf einem individualistischen Standpunkt. Inzwischen hat aber der Gedanke der sozialen Arbeits- und Betriebsgemeinschaft Ausbreitung und Anerkennung gefunden, der das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer wenigstens bei größeren Betrieben der hier vorliegenden Art beherrscht. . . . . Freilich setzt das Tätigwerden des einzelnen Arbeitnehmers im Betriebe auch heute den Abschluß eines Einzelarbeitsvertrages voraus. Aber mit diesem Einzelarbeitsvertrag tritt der einzelne Arbeiter in die Arbeitsgemeinschaft und damit in die Gesamtorganisation des Betriebes, dessen Ergebnis nicht mehr vom Unternehmer allein mit seinem Kapital und seinen Arbeitsmitteln, sondern in gemeinschaftlichem Zusammenwirken von Unternehmer und Arbeiterschaft gewonnen wird. Auf diesen Gedanken der gemeinschaftlichen Arbeit beruhen die neueren Gesetze auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, insbesondere das BRG. vom 4. Februar 1920."

Diese Ansicht des RG. hat lebhaften Widerspruch hervorgerufen. Am klarsten hat Kaskel[72]) den Fehler in der Anschauung des RG. dargetan. Er sagt an der zitierten Stelle: „Eine Gemeinschaft zwischen beiden (Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes) besteht nur in tatsächlicher und wirtschaftlicher Beziehung insofern, als die Tätigkeit beider dem gleichen Betriebe, also dem Inbegriff gleicher Verrichtungen dient, und kann und soll insoweit zu einer Interessengemeinschaft führen. So wenig aber auch sonst eine bloße Interessengemeinschaft bzw. eine lediglich einem gemeinsamen Ziele dienende Tätigkeit bereits als solche eine Rechtsgemeinschaft schafft, so wenig vor allem im Staate die verfassungsmäßig dem gemeinsamen Ziel dienende Tätigkeit von Regierung und Parlament eine Gemeinschaft begründet, so wenig wird auch auf Grund der Betriebsorganisation eine rechtliche Vereinigung zu einer Rechtsgemeinschaft (Betriebsgemeinschaft zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft) gebildet."

bb) Stellungnahme zur reichsgerichtlichen Auslegung.

Auch ich lehne die Ansicht des RG. ab. Das RG. sagt in seiner Entscheidung, daß eine Interessengemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes bestehe. Damit wird ausgesprochen, daß die Interessen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein gemeinschaftliches Ziel haben und sich daher decken. Hier wird m. E. verkannt, daß es zwar der Wunsch des Gesetzgebers gewesen ist, das BRG. solle im Laufe der Zeit eine derartige Interessengemeinschaft zustande bringen, aber es hat nicht schon selbst lediglich durch sein Erscheinen diese Interessengemeinschaft begründet. Nur zu einem ganz geringen Teil mag eine Interessengemeinschaft zwischen Arbeitgeber

und Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes vorliegen, dann nämlich, wenn tatsächlich einmal beide Ansichten konform gehen; dieses aber ist nicht eine Auswirkung des BRG., sondern sie war möglich schon vor seinem Erscheinen. Im übrigen aber ist die Auffassung vom Betriebszweck auf Arbeitnehmerseite völlig verschieden von der entsprechenden Auffassung auf Arbeitgeberseite.

Es kann daher von einer Interessengemeinschaft in diesem weiten Sinne überhaupt nicht gesprochen werden. Die divergierenden Ansichten vom Betriebszweck beruhen auf dem auch durch die neuere soziale Gesetzgebung, insbesondere durch das BRG., nicht beseitigten Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit.

Es ist darin kein Wandel geschaffen worden, daß der Arbeitgeber den Betriebszweck in der höchsten Rentabilität der dort im Betriebe arbeitenden Menschen und Maschinen sieht, der Arbeitnehmer diese Auffassung dagegen in den meisten Fällen nicht anerkennen wird oder wenigstens nicht in erster Linie, sondern nur insoweit, als er durch die Unrentabilität des Betriebes den Verlust seiner Arbeitsstelle zu befürchten hat.

Selbst das BRG. hat hierin keinen Wandel geschaffen. Es hat nicht, wie das RG. anzunehmen scheint, einen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsamen Betriebszweck aufgestellt und damit zwangsweise eine Betriebs- oder sogar eine Rechtsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer herbeigeführt. Wenn es im § 1 BRG. heißt: „Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber sind Betriebsräte zu errichten", so ist damit gerade angedeutet worden, daß der Betriebsrat Gegenspieler des Arbeitgebers ist.[73])

Nur damit die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen nicht grenzenlos ausgeübt wird, ist als Grenze für die Betätigung des Betriebsrats diese zweite Bestimmung aufgenommen worden und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke.

Wie soll aber der Betriebszweck aussehen, den hier der Gesetzgeber erwähnt? Wir wollen Mansfelds Vorschlag zur Lösung dieser Frage annehmen, der sagt: „Wie die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke vom Gesetzgeber gedacht ist, ist in den §§ 66 Ziff. 1 und 2 und 70 und 74 eingehend dargelegt."[74])

In § 66 Nr. 1 ist davon die Rede, daß der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen habe, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen. In Nr. 2 hat der Betriebsrat die Aufgabe, in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten.

Betrachtet man diese Bestimmungen, so scheint es beinahe so, als wolle der Gesetzgeber hiermit als gemeinsamen Betriebszweck für Arbeitgeber sowohl wie für den Betriebsrat, dem ihre Arbeit innerhalb der neuen Betriebsorganisation zu dienen habe, die höchste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen feststellen. Damit wäre der Betriebszweck, wie ihn der Arbeitgeber sieht, für beide Teile als Ziel ihrer Tätigkeit gesetzlich anerkannt worden.

In § 1 aber hat der Gesetzgeber ebenfalls den Betriebszweck, wie ihn der Arbeitnehmer sieht — wir können ihn hier nur negativ bezeichnen, d. h. also nicht nur in der möglichsten Rentabilität der Produktionsmittel — anerkannt. Er hat dort von den gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer gesprochen, die wahrzunehmen Aufgabe der Betriebsvertretung sein soll. Mit diesen Worten hat der Gesetzgeber nichts anderes gesagt, als daß der Betriebsrat seine Tätigkeit ebenfalls nach den wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer und damit gleichzeitig nach ihrer Auffassung vom Betriebszweck einzurichten habe. Diese Bestimmung, die als Programmsatz für den gesamten Pflichtenkreis der Betriebsratsmitglieder aufzufassen ist, muß auch bei der Auslegung der einzelnen Bestimmungen der §§ 66, 70, 74, 78 usw. in Anwendung gebracht werden. Dieses gibt auch Mansfeld[75]) zu, wenn er sagt: „daß aus § 1 BRG. die leitenden Gesichtspunkte zu entnehmen seien, ohne welche die Einzelbestimmungen nicht verständlich seien und die vor allem bei der praktischen Auslegung nicht außer acht gelassen werden dürfen."

So sind also in den Bestimmungen des § 66 Nr. 1 und 2 und in den anderen von Mansfeld herangezogenen Bestimmungen trotz ihres Wortlautes mittelbar beide Auffassungen vom Betriebszweck anerkannt worden.

Vielleicht könnte man aus der ganzen Struktur unserer Wirtschaftsverfassung, die noch immer kapitalistisch orientiert ist, folgern, daß der Gesetzgeber als gemeinsamen Betriebszweck für die Tätigkeit des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertretungen, die ihnen innerhalb der neuen Betriebsverfassung vorgeschrieben ist, eben die größtmöglichste Wirtschaftlichkeit der Produktionsmittel festgestellt wissen wollte. Demgegenüber stehen aber die großen modernen sozialen Bestrebungen, mit denen die Feststellung eines derartigen kapitalistischen Betriebszweckes nicht vereinbar ist.

Wollte endlich der Gesetzgeber einen Kompromiß zwischen beiden Anschauungen zum Betriebszweck erheben, so hätte er dies gesetzlich festlegen müssen. Aus dem BRG. ist nur zu entnehmen, daß beide Anschauungen vom Betriebszweck anerkannt sind, und dadurch ist auch durch den Gesetzgeber nicht zwangsweise ein der gemeinsamen Tätigkeit beider Teile richtunggebender Betriebszweck festgestellt worden. Da also ein derartiger, für beide Teile gemeinsamer Betriebszweck, der

in tatsächlicher Hinsicht nicht vorhanden ist, auch auf dem Weg der Gesetzgebung nicht errichtet wurde, so kann auch von einer zwischen beiden Teilen bestehenden Interessen- bzw. Rechtsgemeinschaft nicht gesprochen werden, denn zur Bildung einer Interessen- bzw. Rechtsgemeinschaft gehört zum mindesten als grundsätzliche Voraussetzung das Vorhandensein eines in irgend einer Weise gemeinsam von beiden in angeblicher Interessen- bzw. Rechtsgemeinschaft stehender natürlicher oder juristischer Personen verfolgten vom Recht gebilligten Zweckes.

Entsprechend diesen Darlegungen muß der § 1 BRG. folgendermaßen ausgelegt werden: Der Betriebsrat hat in erster Linie die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer wahrzunehmen. Mit dem zweiten Satz hat der Gesetzgeber betonen wollen, daß unter der Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmerschaft von seiten des Betriebsrats aus nicht die ebenfalls von ihm anerkannten Arbeitgeberinteressen leiden dürfen. Darum ist dem Betriebsrat durch den 2. Satz des § 1 zur Pflicht gemacht worden, nicht schrankenlos die Arbeitnehmerinteressen zu vertreten, sondern die Wahrnehmung dieser Interessen so einzurichten, daß die gleichermaßen vom Gesetzgeber geschützten Arbeitgeberinteressen nicht verletzt werden.

Nun ist im ersten Abschnitt dieses Kapitels bei Besprechung der allgemeinen rechtlichen Voraussetzungen für die Strafbefugnis des Staates festgestellt worden, daß schuldhaft nur eine von dem Willen des Täters getragene objektiv rechtswidrige Tat sein kann, wenn für den Täter die Möglichkeit bestand, das Unrecht seiner Handlungsweise einzusehen.

Wenn der Gesetzgeber nun einerseits den Betriebsrat mit der Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer beauftragt und dann andererseits weiterhin die Bestimmung getroffen hat, daß dabei der Betriebsrat ebenfalls den den Arbeitgeberinteressen gewährten Schutz nicht unbeachtet lassen darf, so wird es in den meisten Fällen für den Betriebsrat schwierig sein, festzustellen, bis zu welcher Grenze die Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmerschaft gehen darf. Denn die Auffassung vom Betriebszweck ist auf beiden Seiten verschieden. Umso schwerer muß es für den Betriebsrat sein, eine objektiv einwandfreie Entscheidung zu treffen, welchen Interessen gegebenenfalls der Vorrang gebührt. Aus der Bestimmung des § 1 BRG. ist daher für den Betriebsrat nicht zu entnehmen, wie weit er in der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer gehen darf.

2. Die Auslegung der übrigen gesetzlichen Bestimmungen über den Pflichtenkreis der Betriebsratsmitglieder.

Wie schon gesagt, ist dieser Programmsatz des § 1 allen anderen Bestimmungen zugrunde zu legen. Diese weiteren Bestimmungen, die

nun ins Einzelne gehend die Pflichten der Betriebsratsmitglieder aufzählen, weisen zum größten Teil dieselben Ungenauigkeiten in der Abgrenzung der beiderseitigen Kompetenzen auf, wie sie dem § 1 BRG. anhaften.

Nur einzelne dieser Bestimmungen sind so gefaßt, daß die vom Gesetzgeber gewollte Grenzziehung in der Interessenwahrnehmung durch den Betriebsrat ersichtlich ist.

Der weitaus größte Teil der über den Pflichtenkreis getroffenen Anordnungen ist dagegen so gestaltet, daß der Gesetzgeber durch sie gewissermaßen nur die allgemeinen Richtlinien angedeutet hat, nach denen die Interessenwahrnehmung einzurichten ist.

Hier also bleibt es dem Betriebsrat selbst überlassen, im Interesse des Arbeitgebers seine Tätigkeit einzuschränken. Es ist wiederholt darauf hingewiesen worden, daß die Betätigung dieser beiden Gruppen innerhalb der neu geschaffenen Betriebsverfassung sich im allgemeinen gegenübersteht und nur zwangsweise vom Gesetzgeber durch gewisse Bestimmungen, die noch erörtert werden sollen, zusammengeführt ist, ohne daß aber der Betriebsrat verpflichtet wäre, dieselbe Auffassung vom Betriebszweck mit dem Arbeitgeber zu teilen.

Diese zuletzt angeführten Bestimmungen können daher zu erheblichen Interessenkollisionen führen, und trotzdem der Betriebsrat sich scheinbar noch in berechtigter Interessenwahrnehmung befindet ist es möglich, daß auf der anderen Seite die ebenfalls vom Gesetzgeber geschützten Arbeitgeberinteressen auf das erheblichste verletzt werden. In diesem Falle muß man dem Betriebsrat die Möglichkeit absprechen, das Rechtswidrige seiner Handlungsweise einzusehen.

Es sind daher zwei große, durch die Eigenart ihrer Formulierung unterschiedliche Gruppen von Bestimmungen, die den Pflichtenkreis der Betriebsratsmitglieder betreffen, vorhanden.

Die erste Gruppe soll als das Gebiet der Interessenkollisionen bezeichnet werden. Es ist der Kreis von Pflichten, bei deren Ausübung das Betriebsratsmitglied ohne Verschulden Arbeitgeberinteressen verletzen kann, da infolge der eigenartigen Fassung der gesetzlichen Bestimmungen der Interessenwahrnehmung von seiten der Betriebsratsmitglieder eine festbestimmte Grenze nicht gezogen ist.

Die zweite Gruppe von gesetzlichen Bestimmungen stellt das sogenannte interessenkollisionsfreie Gebiet dar. Hier hat der Gesetzgeber positive Bestimmungen erlassen, die genau vorschreiben, wieweit die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmerschaft zu gehen hat. Hier kann infolge der bestimmten Fassung der gesetzlichen Bestimmungen eine Kollision der beiderseitigen Interessen nicht eintreten. Tritt sie dennoch ein, so ist die Feststellung eines Verschuldens auf seiten der Betriebsratsmitglieder möglich.

aa) Das Gebiet der Interessenkollisionen.

Nach § 66 Nr. 1 BRG. hat der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen. Der Betriebsrat habe hier, wie Mansfeld[76]) in seinem Kommentar ausführt, weder den einseitigen Arbeitnehmerstandpunkt zu vertreten, noch soll seine Tätigkeit auf eine Steigerung des Unternehmergewinnes hinauslaufen, sondern lediglich auf Erhöhung und Ausgestaltung der Gütererzeugung im Gesamtinteresse (§ 68).

Diese Erhöhung und Ausgestaltung der Produktion im Gesamtinteresse wird m. E. immer nur dann eintreten, wenn der Arbeitgeber tatsächlich diese Produktionserhöhung für rentabel hält. Dieses wird auch im Kommentar von Kieschke, Syrup-Krause[77]) zugegeben. Dort heißt es: „Daß die Förderung des volkswirtschaftlichen Wohles vielfach mit dem privatwirtschaftlichen zusammenfallen wird." Denn gerade in dieser Hinsicht bestimmt der Arbeitgeber allein, und es wird kaum einen Unternehmer geben, der eine Produktionserhöhung nur im Interesse der Volkswirtschaft vornehmen wird.

Es ist also praktisch der Fall des § 66 Nr. 1 BRG. stets so gelagert, daß der Betriebsrat bei Raterteilung zwecks Erhöhung der Produktion im Interesse des Unternehmers tätig wird. Wiederum will das Gesetz auch dieses nicht, da ja dieser Bestimmung der Leitsatz des § 1 BRG. zugrunde zu legen ist und der Betriebsrat danach im vorwiegenden Maße die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten hat. Diese Interessen können durch Maßnahmen, die im Gefolge einer derartigen Produktionserhöhung notwendig sind, stark in Mitleidenschaft gezogen werden. Es sind dies Maßnahmen wie Einführung von Überstunden, Lohnkürzungen, ja auch zum Zwecke rationeller Arbeit werden oft Arbeitskräfte entlassen werden müssen.

Hier stehen sich also die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen gegenüber, und es wird für den Betriebsrat schwer sein, die Wahl zu treffen, welches Interesse hinter dem anderen zurückzutreten hat. Gerade dieser § 66 Nr. 1 gehört in das Gebiet der Interessenkollisionen, und obwohl der Betriebsrat sich noch in berechtigter Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmerschaft befindet, kann er auf der anderen Seite das Interesse des Arbeitgebers auf das stärkste verletzen. Denn Sinn und Zweck dieser Bestimmung muß es sein, daß der Betriebsrat nicht nur den Arbeitgeber berät, sondern auch dafür sorgt, daß durch die eben besprochenen notwendigen Maßnahmen keine Unruhe unter der Arbeitnehmerschaft hervorgerufen wird.

Eng mit dieser Bestimmung ist § 66 Nr. 2 verbunden. Hier soll der Betriebsrat in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitarbeiten. Zum Zweck der

Erzielung möglichster Produktivität wird die Einführung neuer Arbeitsmethoden dringend erforderlich sein. Diese Maßnahme ist fast immer mit einem Abbau von Arbeitskräften verbunden. Mansfeld[78]) betont, daß gerade die Erfüllung dieser Aufgabe den Betriebsrat in schwierige Gewissensbisse mit seiner Arbeitnehmerauffassung bringen werde. Trotzdem dürfe der Betriebsrat sich nicht gegen technische Fortschritte wenden, die ja im Endergebnis bei der Verringerung der Selbstkosten und bei der dadurch herbeigeführten Steigerung der Produktion der Volksgesamtheit und letzten Endes auch wieder den infolge der Einführung der neuen Arbeitsmethoden zur Entlassung kommenden Arbeitskräften zugute komme.

Es ist überhaupt die allgemeine Feststellung hier zu treffen, daß die Kommentatoren des BRG. und auch das Reichsgericht[79]) in seinen Entscheidungen von einer viel zu idealen Auffassung aus an die Auslegung der Bestimmungen des BRG. herangehen. Mansfelds Ausführungen, die eben im Auszug wiedergegeben wurden, beweisen dies aufs neue. M. E. hat der Betriebsrat nun zunächst einmal die näherliegenden Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten, denen durch die Rationalisierung die Entlassung droht.

Es ist m. E. zu weitgehend, bei Maßnahmen, die mit der Einführung neuer Arbeitsmethoden zusammenhängen, vom Betriebsrat zu verlangen, daß er dies weitgesteckte Ziel, welches von Mansfeld dargestellt wird, stets vor Augen haben soll. Die Interessenwahrnehmung der durch die Rationalisierung in ihrem Fortkommen bedrohten Arbeitnehmer wird daher, legt man § 1 BRG. richtig aus, ebenfalls bei der Erfüllung dieser Aufgaben dem Betriebsrat obliegen. Daraus ergeben sich naturgemäß innerhalb dieses Aufgabengebiets Interessenkollisionen und, wie bei der Besprechung des § 66 Nr. 1 schon ausgeführt worden ist, ist es auch hier möglich, daß der Betriebsrat in berechtigter Interessenwahrnehmung sich befindet und trotzdem die gerade durch diese Bestimmung rechtlich geschützten Arbeitgeberinteressen verletzen kann. Hat hier der Betriebsrat oder das einzelne Betriebsratsmitglied die Möglichkeit stets abzuwägen, welche Interessen der Gesetzgeber im einzelnen Fall mehr geschützt wissen will? Dies ist zu verneinen. Auch diese Bestimmung ist in das Gebiet der Interessenkollisionen einzugliedern.

Diese Ausführungen werden bestätigt durch den schon in der Einleitung angeführten vom LAG. Chemnitz am 10. August 1927[80]) erlassenen Beschluß. Der Tatbestand, der dieser Entscheidung zugrunde lag, war folgender:

Das Mitglied des Betriebs- und Arbeiterrats B. hatte seinen Mitarbeiter K. zu beeinflussen versucht, während eines ihn und K. betreffenden vor der Chemnitzer Metallschiedsstelle anhängigen Akkordherabsetzungsstreites eine gewisse Verdienstgrenze nicht zu überschreiten. Das LAG. Chemnitz führt nun in seiner Entscheidung folgendes aus:

„Die Betriebsvertretung habe nach § 66 BRG. für eine möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen. Der Betriebsrat habe an der Einführung neuer Arbeitsmethoden, und um solche handele es sich bei der Einführung des neuen Akkordsystems, fördernd mitzuarbeiten. Daß es mit diesen Pflichten im Widerspruch stehe, wenn Arbeiter zu geringeren Leistungen angehalten werden, liegt auf der Hand." Trotz dieser Feststellung kommt das Gericht nicht zu einer Amtsenthebung. Wie schon in der Einleitung betont, steht das LAG. Chemnitz auf dem Standpunkt, daß die Arbeitsgerichte im Amtsenthebungsverfahren eine Art Disziplinargerichte seien, etwa sonstigen Ehrengerichten vergleichbar. Von diesem Standpunkt aus mußte das LAG. notwendigerweise nach strafrechtlichen Gesichtspunkten die Feststellung der gröblichen Pflichtverletzung treffen. Zu dieser Feststellung konnte es aber auf diesem Weg nicht gelangen, da es als Entschuldigungsgrund das eigene Interesse des Betriebsratsmitglieds als Arbeitnehmer am Ausgang des Akkordherabsetzungsstreits anführt. In der Entscheidung wird zum Schluß gesagt: „Gewiß durfte B. zu solcher Wenigerleistung andere Arbeitnehmer nicht anhalten. Das eben Gesagte aber läßt sein Verhalten in milderem Lichte erscheinen, zumal er an dem Ausgang des Schiedsverfahrens selbst interessiert war und befürchtet haben mag, daß die von der Firma beabsichtigte Akkordherabsetzung das zulässige Maß überschreiten würde. So erscheine sein Verhalten zwar als eine erhebliche Verfehlung, aber doch nicht als eine so grobe Pflichtverletzung, daß deshalb die Amtsenthebung gerechtfertigt wäre."

Diese Methode könnte zu eigenartigen Ergebnissen führen. Es sei hier noch eine zweite Entscheidung angeführt: Nach dem Tatbestand, der dem Beschluß des LAG. Köln[81]) vom 2. Oktober 1928 zugrunde lag, hatte der Betriebsratsvorsitzende die in den Betrieben beschäftigten Zimmerleute aufgewiegelt, die Arbeit zu strecken, aus der Befürchtung heraus, es könne bald überhaupt keine Arbeit mehr da sein. Zutreffend stellt das Gericht rein objektiv einen gröblichen Verstoß gegen die dem Betriebsratsmitglied in § 66 Nr. 1 auferlegten Pflichten fest. Hier wird kein Wort über das Verschulden gesprochen, denn auch in diesem Falle könnte nach der Methode des LAG. Chemnitz aus dem Tatbestand Entschuldigungsgründe wegen berechtigter Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen hergeleitet werden. Das LAG. Köln stellt einfach fest, „daß mit Recht der Vorderrichter in der Aufforderung des Antragsgegners an die Arbeiter, die Arbeit zu strecken, eine so gröbliche Verletzung der ihnen nach dem Gesetz obliegenden Verpflichtungen erblickt, die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um damit mit ihr für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen", daß es gemäß § 39 Abs. 2 das Erlöschen der Mitgliedschaft in der Betriebsvertretung ausgesprochen hat.

§ 66 Nr. 3 stellt eine der wichtigsten Bestimmungen dar, die der Gesetzgeber bezüglich des Pflichtenkreises getroffen hat. Sie ist auch gerade diejenige, gegen die, wie eine Durchsicht der über § 39 Abs. 2 ergangenen gerichtlichen Entscheidungen zeigt, am häufigsten vom Betriebsrat verstoßen wird.

Mannigfaltig sind die Gründe, die zu derartigen Betriebserschütterungen führen. Nicht immer ist es ein Streit über Arbeitsbedingungen. In diesem Sinne versucht Erdel[82]) den Begriff „Betriebserschütterungen" folgendermaßen zu definieren: „Erschütterungen seien außerordentliche Störungen des Betriebes, die auf Streitigkeiten über die Arbeitsbedingungen beruhten."

Es ist überhaupt schwer, eine derartige Definition aufzustellen. Zwar wird diese Art von Betriebserschütterungen, wie sie Erdel vorsieht, am häufigsten vorkommen. Es können aber auch Betriebserschütterungen aus politischen Gründen sich ereignen. Ja rein persönliches Verhalten des Arbeitgebers kann derartige Erschütterungen hervorrufen. Richtiger und umfassender ist daher die Definition des LAG. Hamburg,[83]) die es in seiner Entscheidung vom 27. Mai 1929 aufgestellt hat. Dort heißt es: „Als Erschütterungen sind anzusehen alle den ungestörten Gang des Betriebes beeinträchtigenden Handlungen und zwar insoweit, als objektiv zu ihrer Vornahme kein Recht besteht." Diese Definition ist aber einesteils zu eng gefaßt und entspricht der von diesem Gericht vertretenen Anschauung, daß das Verfahren nach § 39 Abs. 2 unter Zugrundelegung strafrechtlicher Gesichtspunkte vorgenommen werden soll. Wir können daher, da wir diese Ansicht ablehnen und die Definition der Betriebserschütterungen weiter fassen müssen, nur den ersten Satz dieser Begriffsbestimmung annehmen.

Zum Zwecke der Vermeidung von Betriebserschütterungen hat der Gesetzgeber im zweiten Satz des § 66 Nr. 3 Verhaltungsmaßregeln für den Betriebsrat aufgestellt. Der Betriebsrat hat danach, vorbehaltlich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten, bei Streitigkeiten des Betriebsrats, der Arbeitnehmerschaft, einer Gruppe oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuß oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle anzurufen.

Trotz dieser Regelung aber ist es möglich, daß, ebenso wie in den Fällen § 66 Nr. 1 und 2 BRG., oft genug die Interessen des Arbeitgebers von seiten des Betriebsrates verletzt werden können, ohne daß dem Betriebsrat oder dem einzelnen Betriebsratsmitglied selbst ein Verschulden nachgewiesen werden kann. Denn auch diesen Bestimmungen ist der Leitsatz des § 1 BRG. zugrunde zu legen, wonach der Betriebsrat in erster Linie die Arbeitnehmerinteressen wahrzunehmen hat.

Es ist daher möglich, daß ein Betriebsratsmitglied, obgleich der SA. gemäß § 75 BRG. in einer für beide Teile bindenden Entscheidung

eine neue Arbeitsordnung festgesetzt hat, die Abgabe seiner Unterschrift verweigert, weil es der inneren Überzeugung ist, daß die Arbeitsordnung Bestimmungen enthält, die gegen die Interessen der Arbeitnehmerschaft verstoßen. Dieser Tatbestand lag z. B. der Entscheidung der Schlichtungskammer Forst L.[84]) vom 12. Dezember 1921 zugrunde. Die Verweigerung der Unterschrift war eine Verletzung der Arbeitgeberinteressen, und es ist m. E. durchaus zu billigen, wenn daraufhin die Amtsenthebung erfolgte. Aber konnte hier ein Verschulden festgestellt werden? Wenn das betreffende Betriebsratsmitglied in dem Bewußtsein, daß es durch die Abgabe seiner Unterschrift gegen den Grundsatz von § 1 verstoßen würde, gehandelt hat, so kann ein Verschulden in dieser Handlungsweise nicht erblickt werden. Es ist daher m. E. zu billigen, wenn die Schlichtungskammer Forst in durchaus richtiger Entscheidung von subjektiven Gesichtspunkten absieht und rein objektiv feststellt, daß es nicht gebilligt werden könne, daß Betriebsratsvorsitzende aus einer etwaigen gegenteiligen inneren Überzeugung heraus die tatsächliche Durchführung rechtlich begründeter Arbeitsordnungen verhindern.

Es ist zwar unbedingt zuzugeben, daß der Betriebsrat bei dem Auftreten derartiger Gesamtstreitigkeiten stets den ihm vom Gesetz vorgeschriebenen Weg zu beschreiten hat. Hier also hat der Gesetzgeber der Tätigkeit des Betriebsrats in formeller Hinsicht die Wege gewiesen. Es ist daher, wie das Gewerbegericht Karlsruhe[85]) zutreffend ausführt, „ein gröblicher Verstoß gegen die auch dem einzelnen Betriebsratsmitglied auferlegten Pflichten, die in dem § 66 Ziff. 3 und 6 statuiert seien, wenn es den Streik empfehle, bevor alle anderen Beilegungsmöglichkeiten erschöpft sind."

Oft kann nun aber eine Anrufung des SA. überhaupt nicht mehr stattfinden, da die dazu notwendige Zeit nicht vorhanden ist. Es sind dann diese Gesamtstreitigkeiten nur in gegenseitigen Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber beizulegen.

Ein derartiger Fall lag einer Entscheidung des Gewerbegerichts Bremen[86]) zugrunde. Es handelte sich um einen Überseedampfer, der unverzüglich seine Reise aufnehmen sollte. Auf Grund eines Gewerkschaftsbeschlusses war die Ableistung von Überstunden verboten worden. Der Betriebsrat verweigerte daher die Leistung von Überstunden, und das GG. erkannte auf Amtsenthebung mit der m. E. falschen Begründung, daß der Betriebsrat zur Unterstützung gewerkschaftlicher Maßnahmen nicht tätig werden dürfe. Dieses steht nirgends im Gesetz, und die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer erfordert gerade m. E. die Betätigung der Betriebsratsmitglieder auf gewerkschaftlichem Gebiete. Trotz dieser m. E. falschen Begründung besteht die Entscheidung zu Recht, und es ist insbesondere der letzte Teil der Begründung anzuerkennen. In dem letzten Teil führt

das GG. aus, „daß der Antragsgegner gegen die Interessen des Betriebes in grober Weise verstoßen habe, den er vor Erschütterungen zu bewahren hatte, und er hat das gute Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Gefahr einer erheblichen Störung ausgesetzt, die die Verweigerung der dringend erforderlichen Überarbeit zur Folge haben mußte."

War hier ein Verschulden feststellbar? Das GG. hat in seiner Begründung nicht ausdrücklich subjektive Gesichtspunkte angewandt. Jedenfalls klingt der letzte Teil der Begründung in rein objektiver Betrachtung aus. Aber es würde nach seiner Auffassung und wird vielleicht auch stillschweigend ein Verschulden anerkannt haben, weil es ja aus den gesetzlichen Bestimmungen das Verbot der gewerkschaftlichen Betätigung für die Betriebsratsmitglieder herausliest. Dieses ist aber nicht möglich. Auch der Bestimmung, gegen die hier angeblich der Betriebsrat verstoßen hat — nämlich § 66 Nr. 6 BRG. — ist der Leitsatz des § 1 zugrunde zu legen, und nahm der Betriebsrat nicht die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen wahr, wenn er den Beschluß der Gewerkschaft unterstützte? Dennoch hat er zwar auch die Arbeitgeberinteressen zu berücksichtigen. Aber kann man hier von einem Verschulden sprechen, wenn er das Interesse der Arbeitnehmerschaft dem Interesse des Arbeitgebers voranstellte und somit objektiv gegen § 66 Nr. 3 verstieß? Dies ist zu verneinen. Es gab für ihn nicht die Möglichkeit, das Rechtswidrige seiner Handlungsweise einzusehen.

Das GG. berührt mit seinen Ausführungen eine große Streitfrage. Wie hat sich der Betriebsrat der Gewerkschaft gegenüber zu verhalten? In diesem Punkt gibt es die verschiedensten miteinander divergierenden Ansichten. Diese Streitfrage ist umso wichtiger, da es gerade gewerkschaftliche Maßnahmen sind, die Betriebserschütterungen verursachen. Mansfeld[87]) steht auf dem Standpunkt, „daß der Betriebsrat in allen gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen volle Neutralität zu bewahren habe. Dem Betriebsrat sei in erster Linie die Ruhe und der Wirtschaftsfrieden im Betriebe anvertraut, und er würde daher seiner Aufgabe nicht gerecht werden, wenn er die Führung eines Arbeitskampfes übernehme, auch dann nicht, wenn eine offenbare Verletzung von Pflichten des Arbeitgebers zu einer Unruhe im Betriebe führt."

Feig-Sitzler[88]) scheint nicht ganz auf demselben Standpunkt wie Mansfeld zu stehen, denn er erklärt, „daß der Betriebsrat nicht verpflichtet sei, den Beschlüssen der Gewerkschaft zuwider auf Erhaltung des Friedens hinzuwirken."

Danach verlangt Feig-Sitzler nicht wie Mansfeld vom Betriebsrat völlige Neutralität.

Einen ebenso schroffen Standpunkt wie Mansfeld nimmt das AG. Luckenwalde in seiner Entscheidung vom 31. Oktober 1925[89]) ein. Dort wird gesagt: „Der Betriebsobmann habe sich nicht nur jeder

Tätigkeit für oder gegen die Gewerkschaft zu enthalten, sondern er müsse auch weitergehend dafür sorgen, daß nicht nach dieser Richtung im Betrieb auf die Arbeiter eingewirkt wird."

Gegen diese Entscheidung des AG. Luckenwalde hat Fränkel[90]) in einem Aufsatz Stellung genommen. Zunächst führt Fränkel aus, „daß auf Grund dieser Ansicht, da die Kandidaten in der Betriebsrätewahl fast regelmäßig die Vertrauensleute der Gewerkschaft seien, die gewerkschaftlich bestbewährten Kräfte für die Arbeiterorganisation kaltgestellt oder aber zum Betriebsrat nur gewerkschaftlich uninteressierte, wenn nicht gar unorganisierte Arbeitnehmer kandidieren würden." Fränkel führt weiter aus, „daß das nachrevolutionäre Arbeitsrecht die Koalition begünstige. Wenn also der organisierte Arbeitnehmer wegen seiner Zugehörigkeit zu einer Tarifgewerkschaft vom Recht privilegiert werde, so solle man prima facie annehmen, daß die Betriebsräte, die doch zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer berufen seien (§ 1 BRG.), ihre Aufgaben in den vom Recht aufgezeichneten Bahnen, d. h. durch tatkräftige Unterstützung der Gewerkschaften zu erfüllen hätten. Dieses habe umsomehr zu gelten, als das BRG. in einer Reihe von Bestimmungen (§§ 66 Ziff. 5, 75 Ziff. 1, 78 Ziff. 2, 3, 8, 80), insbesondere aber in § 8 die Betriebsratsmitglieder auf eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften verweise."

Diesen Ausführungen Fränkels ist beizutreten. Entsprechend unserer immer wieder dargelegten Anschauung ist Grundsatz für die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer. In der Unterstützung gewerkschaftlicher Maßnahmen liegt zugleich eine Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer, denn Fränkel hat zutreffend ausgeführt, daß die Nachrevolutionsgesetzgebung die Organisationen und damit die organisierte Arbeitnehmerschaft begünstigt.

Flatow[91]) begründet seine gegenteilige Ansicht mit folgenden Worten: „§ 66 Nr. 3 BRG. lege dem Betriebsrat eine gesetzliche Friedenspflicht gegenüber Erschütterungen des Betriebes auf, und als besonderes Mittel der Friedenserhaltung oder Wiederherstellung sei im Gesetz die Anrufung des SA. bezeichnet, jedoch mit dem Vorbehalt der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer. Daraus ergebe sich klar das Verhältnis der Betriebsräte gegenüber gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen: Neutralität, soweit die Kämpfe von den Gewerkschaften getragen werden, im übrigen Bemühung um Friedenserhaltung oder Wiederherstellung unter Benutzung der jeweilig gebotenen Maßnahmen."

Hier vergißt m. E. Flatow vollständig, daß der Betriebsrat nicht als Polizeiorgan im Auftrage des Arbeitgebers nur Betriebserschütterungen zu verhindern habe. Der Betriebsrat hat nach § 1 die gemeinsamen

wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmerschaft wahrzunehmen. Dies muß immer betont werden, und völliges Neutralbleiben würde dieser ihm vom Gesetz in erster Linie auferlegten Pflicht widersprechen.[92]) Es ist nicht möglich, da das Gesetz keine Grenzen gezogen hat, hier festzustellen, wie weit der Betriebsrat in der Unterstützung gewerkschaftlicher Maßnahmen gehen darf, um nicht andererseits die ebenfalls vom Gesetzgeber geschützten Arbeitgeberinteressen zu verletzen.

Auch hier ist also ein breiter Raum für Interessenkollisionen gegeben, und die Ungenauigkeit der gesetzlichen Bestimmungen gibt dem Betriebsrat nicht die Möglichkeit zu erkennen, wo der Gesetzgeber der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmerschaft das Ziel gesetzt hat, denn durch § 1 legt er dem Betriebsrat diese Interessenwahrnehmung auf, und andererseits schützt er den Arbeitgeber durch § 66 Nr. 3 BRG.

Fränkel hat in seinen Darlegungen weiterhin betont, „daß in der übergroßen Mehrzahl der Fälle das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmerschaft nicht erst durch den Druck der organisierten Arbeitnehmer auf den unorganisierten Kollegen, sondern durch die Tatsache, daß er der Gewerkschaft ferngeblieben ist, gestört würde." Es ist durchaus richtig, daß ein Nichtorganisierter sehr oft und auch ohne Zutun des Betriebsrats Reibereien im Betriebe verursachen wird und daß diese Reibereien eventuell auch zu erheblichen Betriebserschütterungen besonders in kleineren Betrieben führen können. Hier stellt man unwillkürlich die Frage, ob das Betriebsratsmitglied nicht gerade im Sinne des § 66 Nr. 3 BRG. handelt, wenn es die Nichtorganisierten der Gewerkschaft zuzuführen sucht, gerade um die ewigen Reibereien im Betriebe zu beseitigen. Dies darf natürlich nicht durch Drohung oder Zwang geschehen, und das Reichsarbeitsgericht hat unbedingt recht, wenn es in seinem Beschluß vom 10. Juli 1929[93]) den Standpunkt vertritt, „daß gewerkschaftliche Betätigung eines Betriebsratsmitgliedes dann immer eine Verletzung der durch das Gesetz in § 66 Nr. 6 BRG. den Betriebsratsmitgliedern obliegenden Pflichten enthalte, wenn damit eine Störung oder Belästigung andersgesinnter Arbeiter verbunden ist."

Aber nicht nur angewandter Zwang gegen Nichtorganisierte wird zu Betriebserschütterungen führen und die Maßnahme der Amtsenthebung erforderlich machen. Auch ohne Zwang ausgeübte gewerkschaftliche Werbetätigkeit kann oft Beunruhigung in der Belegschaft hervorrufen und damit die Arbeitgeberinteressen verletzen. Obgleich sich hier das Betriebsratsmitglied in berechtigter Interessenwahrnehmung befindet, kann eine Maßnahme nach § 39 Abs. 2 BRG. erforderlich sein, weil es die ebenfalls rechtlich geschützten Arbeitgeberinteressen verletzt. Auch hier kann die Frage nach dem Verschulden nicht gestellt werden.

Diese Beispiele mögen zur Genüge den Beweis von dem Bestehen dieses Gebietes der Interessenkollisionen erbracht haben. Es ist nicht

die Aufgabe der Untersuchung, in weiteren Einzeldarstellungen jede einzelne Bestimmung der §§ 66 und 78 BRG. in der angewandten Methodik zu untersuchen. Durch die notwendige Zugrundelegung des Programmsatzes des § 1 bei der Betrachtung aller dieser Vorschriften muß das Ergebnis mit zwingender Notwendigkeit stets dasselbe sein, denn eine gemeinsame Auffassung vom Betriebszweck und damit ein gemeinsames richtunggebendes Ziel für die Tätigkeit dieser beiden Gruppen im Betriebe, Arbeitgeber und Betriebsrat, besteht nicht.

Es kann daher an und für sich auf weitere Einzeldarstellungen bezüglich der in den §§ 66 und 78 BRG. festgestellten Aufgaben der Betriebsratsmitglieder verzichtet werden. Nur noch die Bestimmung des § 70 BRG. soll im Zusammenhang mit den vorangegangenen Ausführungen hier besprochen werden, weil hier den Betriebsratsmitgliedern theoretisch der bei weitem größte Einfluß auf die Betriebsleitung eingeräumt wird und weil gerade diese Bestimmung in besonderem Maß in das Gebiet der Interessenkollisionen einzubeziehen ist.

Der § 70 BRG. bestimmt: „In Unternehmungen, für die ein Aufsichtsrat besteht und nicht auf Grund anderer Gesetze eine gleichartige Vertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorgesehen ist, werden nach Maßgabe eines besonders hierüber zu erlassenden Gesetzes ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt, um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten. Die Vertreter haben in allen Sitzungen des Aufsichtsrats Sitz und Stimme, erhalten jedoch keine andere Vergütung als eine Aufwandsentschädigung. Sie sind verpflichtet, über die ihnen gemachten vertraulichen Angaben Stillschweigen zu bewahren."

In Ergänzung des § 70 BRG. ist am 15. Februar 1922 ein besonderes Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat erlassen worden.

Vor Schaffung des Aufsichtsratsgesetzes war es fraglich gewesen, welche Rechte und Pflichten den in den Aufsichtsrat entsandten Rätemitgliedern zuerkannt waren. Es ist jener bekannte Streit um die Auslegung des Satzes in § 70, daß ein oder zwei Betriebsratsmitglieder in den Aufsichtsrat entsandt werden, „um die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer sowie deren Ansichten und Wünsche hinsichtlich der Organisation des Betriebes zu vertreten."

Die einen vertraten die Ansicht, daß der fragliche Satz nur den Grund für die Entsendung angebe, während die anderen in diesem mit „um" eingeleiteten Satz eine Begrenzung der Rechte und Pflichten der Aufsichtsratsmitglieder finden wollten. Dieser Streit ist dann durch den Erlaß des Aufsichtsratsgesetzes vom 15. Dezember 1922 endgültig beigelegt worden, denn in der Begründung ist mit voller Deutlichkeit ausgesprochen worden, daß der fragliche „Um"-Satz nur den Grund für

die Entsendung der Rätemitglieder in den Aufsichtsrat angibt.[94]) Entsprechend dieser Begründung enthält dann auch § 3 des neu geschaffenen Aufsichtsratsgesetzes die Bestimmung, daß die entsandten Rätemitglieder grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie die übrigen Aufsichtsratsmitglieder haben sollen.

Der Aufsichtsrat ist ein Kontrollorgan, dessen Errichtung bei den meisten Gesellschaften zwingend vorgeschrieben ist. Die Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder geschieht in erster Linie im Interesse der Aktionäre. Darauf weisen alle die Bestimmungen hin, die den Aufsichtsratsmitgliedern das gesetzliche Mindestmaß von Pflichten vorschreiben. So hat der Aufsichtsrat bereits im Gründungsstadium der Aktiengesellschaft nach § 192 HGB. die Pflicht, mit dem Vorstand zusammen den Gründungshergang zu prüfen. Die Prüfung bezieht sich nach § 193 HGB. hauptsächlich auf die von den Gründern gemachten Angaben bezüglich der Zeichnung und Einzahlung des Grundkapitals, der für die einzelnen Aktionäre festgesetzten Vorteile und bezüglich der von den Gründern bewirkten Sacheinlagen. Nach § 246 HGB. hat der Aufsichtsrat die Verpflichtung zur Einberufung einer Generalversammlung, wenn dies im Interesse der Gesellschaft erforderlich ist. Weiterhin hat er eine Generalversammlung einzuberufen, wenn gemäß § 254 HGB. Aktionäre, deren Anteile zusammen den 20. Teil des Grundkapitals erreichen, die Berufung schriftlich unter Angabe des Zweckes verlangen. Es ist nicht notwendig, hier alle Bestimmungen im einzelnen aufzuführen. Aus den bisher aufgeführten Paragraphen ergibt sich, daß der Aufsichtsrat ein Organ ist, das in hervorragendem Maße im Interesse des in einer Gesellschaft eingebrachten Kapitals tätig wird.

Es ist nun niemals behauptet worden, daß der Betriebsrat im reinen Interesse des Unternehmers tätig werden soll. Dies tun selbst die Schriftsteller nicht, die doch andererseits dem Betriebsrat zumuten, daß er stets einsehen müsse, wo der Gesetzgeber die Grenze für ihre Arbeitnehmerinteressenwahrnehmung gezogen hat. So hat Mansfeld[95]) bei der Besprechung des § 66 Ziff. 1 BRG. selbst gesagt: „Die Tätigkeit des Betriebsrates dürfe nicht auf eine Steigerung des Unternehmergewinnes hinauslaufen."

Durch § 70 BRG. werden nun Betriebsratsmitglieder, also Vertreter der Arbeitnehmerinteressen, als gleichberechtigte und gleichverpflichtete Mitglieder in ein Organ eingeführt, dessen gesamte Tätigkeit rein den Interessen der Aktionäre, also der Unternehmer dient.

Ist es nun der Wille des Gesetzgebers gewesen, daß in diesem Falle das Betriebsratsamt seinen ursprünglichen Charakter verlieren und das in den Aufsichtsrat entsandte Mitglied statt Vertreter der Arbeitnehmerinteressen zu sein, hier Interessenvertreter des Unternehmers werden soll?

Wie aus der Begründung zu dem § 34 Nr. 12 des Regierungsentwurfs,[96]) der dem § 70 BRG. im Wortlaut gleich ist, hervorgeht, war

dieses keinesfalls die Absicht des Gesetzgebers. Es heißt dort: „Die Umwandlung des im allgemeinen gewährten Mitberatungsrechtes in ein Mitbestimmungsrecht werde vorgeschlagen in der Überzeugung, daß nichts so sehr die Arbeitsfreudigkeit, das Verantwortlichkeitsgefühl und das Interesse an der Hebung der Betriebsleistungen und des Ertrages zu steigern geeignet ist, als die verantwortliche Mitwirkung an der obersten Leitung des Unternehmens."

Vielmehr ist aus dem Wortlaut dieser Begründung zu entnehmen, daß es sich für den Gesetzgeber bei der Bestimmung des § 70 BRG. um ein Experiment gehandelt hat. Man kann beinahe mit Gewißheit die Feststellung treffen, daß der Gesetzgeber sich selbst nicht ganz klar über die Struktur des Aufsichtsratsamtes der entsandten Betriebsratsmitglieder gewesen ist.[97])

Unsere Folgerung, daß an der Grundstruktur des Betriebsratsamts auch im Falle des § 70 BRG. nichts geändert werden sollte, erhält noch überdies seine Bestätigung durch den in anderer Hinsicht viel umstrittenen Satz des § 70, womit der Gesetzgeber ja andeutet, daß der Beweggrund für die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern gewesen ist, eine Vertretung für die Interessen und Forderungen der Arbeitnehmer zu errichten.

Aus dieser doppelseitigen Stellung heraus können sich für das Betriebsratsmitglied die schwierigsten Gewissenskonflikte ergeben. Auch hier kann infolge Ungenauigkeit der gesetzlichen Bestimmungen die Tätigkeit des Betriebsratsmitgliedes zu erheblichen Interessenkollisionen führen.

Das vorgeschriebene gesetzliche Mindestmaß der den Aufsichtsratsmitgliedern durch das HGB. auferlegten Pflichten besteht in der Hauptsache, wie schon ausgeführt, in einer Überwachung des Vorstandes. Insofern mag es zweifelhaft sein, ob innerhalb dieser Tätigkeit überhaupt Interessenkollisionen vorkommen können. Es kann aber durch Gesellschaftsvertrag der Pflichtenkreis des Aufsichtsrats erweitert werden. Davon ist in der Praxis ausgiebig Gebrauch gemacht worden. Besonders in unserer jüngsten Zeit zeigen die neuen großen Konzernbildungen, welch ein großer Einfluß auf die Geschäftsführung des Unternehmens selbst dem Aufsichtsrat eingeräumt werden kann. Die neuen großen Kapitalgruppen, die an dem Werk beteiligt sind, können nicht alle im Vorstand vertreten sein, da dadurch das Exekutivorgan zu unförmig und weniger handlungsfähig würde. Sie sind daher im Aufsichtsrat vertreten und zwar nicht nur, um den Vorstand zu kontrollieren, sondern um auch selbst wieder auf die Geschäftsführung des Unternehmens Einfluß auszuüben.

Hierdurch wird der Aufgabenkreis des Aufsichtsrats erweitert, und viele Anregungen und Anordnungen gehen von den im Aufsichtsrat vorhandenen Vertretern der Kapitalgruppe aus, die unmittelbar auch

die Interessen der in dem zum Werk gehörigen Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer berühren.

Es herrscht heute kein Streit mehr darüber, daß auch die Betriebsratsmitglieder nicht nur an dem gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtenkreis der Aufsichtsratsmitglieder teilnehmen, sondern auch an den Pflichten, die die Satzung über das Gesetz hinaus dem Aufsichtsrat zuerteilt hat. Richtig ist die Begründung, die Quassowski[98]) hierfür angibt, indem er ausführt, „daß nach § 3 ARG. die gesetzlichen Bestimmungen, die für die übrigen Aufsichtsratsmitglieder gelten, auch auf die Rätemitglieder Anwendung fänden. Nach § 246 Abs. 3 HGB. — diese Bestimmung sei auch als eine der gesetzlichen im Sinne des § 3 ARG. anzusehen — könnten durch Gesellschaftsvertrag dem Aufsichtsrat andere als die gesetzlichen Funktionen zugewiesen werden. Die Anwendung dieser Vorschrift auf die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat könne aber nur die Bedeutung haben, daß eben die Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages für sie selbst gelten sollten."

Diese Gleichstellung auch über die vom Gesetz auferlegten Überwachungspflichten hinaus, also auf dem Gebiet der Geschäftsführung der Gesellschaft, kann zwischen Aufsichtsratsmitgliedern und Betriebsratsmitgliedern die mannigfaltigsten Konfliktstoffe schaffen. Es wird Fälle geben, in denen eine weitere Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Gruppen von Aufsichtsratsmitgliedern nicht möglich ist und daher eine Amtsenthebung[99]) der in den Aufsichtsrat entsandten Betriebsratsmitglieder erforderlich macht, weil diese, durch die Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmerschaft veranlaßt, sich Beschlüssen, die im Interesse der Gesellschaft notwendig sind, widersetzen. Auch hier wird die Frage nach einem Verschulden aus den oben näher dargelegten Gründen in den meisten Fällen unbeantwortet bleiben müssen.

bb) Das interessenkollisionsfreie Gebiet.

Nur an zwei Stellen im Gesetz sind Vorschriften vorhanden, die der Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder in der Ausübung der Interessenwahrnehmung Grenze und Ziel setzen. Es ist dies einmal die Vorschrift des § 1 BRG. Dort wird von der Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen gesprochen, die dem Betriebsrat obliegt. Mit dieser Bestimmung ist zugleich die Tätigkeit des Betriebsrats auf das rein wirtschaftliche Gebiet verlegt worden und alle die Wünsche und Forderungen haben damit keine Erfüllung gefunden, die dem Betriebsrat gerade auf politischem Gebiet innerhalb des Betriebes eine Art Agitationstätigkeit zuweisen wollten. Es ist durch diese Bestimmung auch endgültig mit dem Gedanken der reinen politischen Räteverfassung, wie sie besonders den Unabhängigen Sozialdemokraten vorgeschwebt hat, Schluß gemacht worden.

Die Bestimmung des § 1 BRG. verbietet also indirekt dem Betriebsrat jegliche politische Betätigung. Hier hat das Gesetz der Interessenwahrnehmung von seiten des Betriebsrats eine feste Grenze gezogen. Hier ist es möglich, ein Verschulden festzustellen. Jede politische Betätigung von seiten des Betriebsrats kann zur Amtsenthebung führen, wenn sie geeignet ist, Betriebserschütterungen hervorzurufen.

So lag dem Urteil des AG. Berlin vom 18. Juni 1929[100]) ein Tatbestand zugrunde, wonach ein Betriebsratsmitglied außerhalb des Fabrikgrundstücks Flugblätter verteilte, die zu einem Streik aus politischen Gründen aufforderten. Zutreffend meint das AG. Berlin: „Nach § 66 Ziff. 3 BRG. hat der Betriebsrat die Aufgabe, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren. Für die Entscheidung der Frage, ob ein Streik eine Betriebserschütterung im Sinne dieser Vorschrift darstelle und der Betriebsrat demgemäß verpflichtet sei, den Betrieb vor einer solchen Erschütterung zu bewahren, sei in erster Linie der Grund der Arbeitsniederlegung und somit ihr Endziel maßgebend. Gehe man von diesem Gesichtspunkt aus, so könne es nicht zweifelhaft sein, daß ein aus allgemeinen politischen, betriebsfremden Gründen herbeigeführter Streik zu den Betriebserschütterungen im Sinne des § 66 Ziff. 3 BRG. gehöre . . . . Daß er sich z. Zt. der Verteilung nicht im Dienst befunden habe, sei unerheblich, da die Pflichten des Betriebsrats aus § 66 des BRG. sich nicht auf die Arbeitszeit beschränkten. Das Verhalten des Antragsgegners stelle daher eine so schwerwiegende Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten dar, daß er abzusetzen sei."

Diese Entscheidung berührt gleichzeitig die Streitfrage, ob ein Betriebsratsmitglied außerhalb des Betriebes sich in jeder Hinsicht politisch frei betätigen dürfe. Das Gericht hat hier vollkommen zutreffend entschieden. Auch ich schließe mich dieser Ansicht an, daß der Betriebsrat jede politische Betätigung, die gegen seinen Betrieb gerichtet ist, zu unterlassen hat. Überhaupt jegliche politische Betätigung kann ihm selbstverständlich nicht verboten werden. Denn wie Dr. L. in seiner Anmerkung zu vorstehender Entscheidung ausgeführt hat, „sei es möglich, daß ein Betriebsratsmitglied außerhalb der Arbeitszeit und des Betriebes die Belegschaft zum Streik aufhetzen, ja sogar zu Sabotageakten veranlassen könnte, ohne hierfür verantwortlich zu sein." Dies kann m. E. nicht Wille des Gesetzgebers sein.[101])

Das zweite Mal ist es die Bestimmung des § 69 BRG., die der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer von seiten des Betriebsrates ein Ziel gesetzt hat. § 69 BRG. lautet: „Die Ausführung der gemeinsam mit der Betriebsleitung gefaßten Beschlüsse übernimmt die Betriebsleitung. Ein Eingriff in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen steht dem Betriebsrat nicht zu."

Durch diese Bestimmung ist also der Betätigung des Betriebsrates auf dem Gebiete der Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmerschaft

dort eine Grenze gezogen, wo es sich um Anordnungen handelt, die unmittelbar die Organisation der Betriebsleitung und die Aufrechterhaltung der Disziplin innerhalb des Betriebes betreffen. In dieser Hinsicht ist der Unternehmer Herr im Hause geblieben. Ihm steht allein die Exekutivgewalt zu.

Der Betriebsrat hat in diesen Fällen die Möglichkeit, das Rechtswidrige seiner Handlungsweise einzusehen. Hier ist ein Verschulden nachweisbar, und seine Handlungsweise kann hier nicht mehr durch die Bestimmung des § 1 BRG. gerechtfertigt werden, wonach er in erster Linie die Arbeitnehmerinteressen wahrzunehmen habe. Die Bestimmung des § 69 stellt zwingend fest, daß ein Eingriff in die Betriebsleitung, auch in noch so berechtigter Interessenwahrnehmung, stets eine Verletzung der Betriebsratspflichten darstellt.

Mannigfach können die Verletzungen seitens des Betriebsrates auf diesem Gebiet sein. Es sollen hier einige der typischsten Entscheidungen angeführt werden.

Nach einem Beschluß des SA. Ulm vom 28. Juni 1921 stellt die selbständige Anordnung frühzeitigen Arbeitsschlusses durch Anschläge der Betriebsvertretung und die eigenmächtige Abgabe des Arbeitsschlußsignals durch ein Betriebsratsmitglied eine gröbliche Pflichtverletzung dar und berechtigt zur Absetzung desselben.[102])

In einem anderen Werk hatte der Betriebsratsvorsitzende trotz Verbots der Werksleitung einen Anschlag zum Aushang gebracht, in dem er anordnete, daß am 1. Mai nicht gearbeitet werde. Mit Recht führt der SA. Altona in seiner Entscheidung vom 15. Mai 1923 aus,[103]) „daß H. durch Anbringung des Anschlages trotz des Verbots der Werksleitung bewußt gegen die Vorschrift des § 69 BRG. verstoßen habe, der ausdrücklich dem Betriebsrat Eingriffe in die Betriebsleitung durch selbständige Anordnungen untersage, und um solche selbständige Anordnung handele es sich, wenn er bekannt mache, daß an einem bestimmten Tage nicht gearbeitet wird."

Zweifelhaft kann es sein, ob die selbständige Einberufung einer Betriebsversammlung durch den Betriebsrat während der Arbeitszeit einen unberechtigten Eingriff in die Betriebsleitung darstellt. Auf diesen Standpunkt stellt sich das GG. Dortmund, Kammer Gladbach, in seiner Entscheidung vom 8. Mai 1924.[104]) Zwar bestimmt § 46 Abs. 3 BRG.: „Die Betriebsversammlung findet grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit statt; soll in dringenden Fällen hiervon abgewichen werden, so ist die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich." Es ist deshalb zweifelhaft, da es hier Fälle geben kann, die sogar im Interesse des Arbeitgebers die Einberufung einer Betriebsversammlung notwendig machen. Zwar scheint es, als ob § 46 Abs. 3 BRG. eine „Muß"-Vorschrift ist und jeder Verstoß gegen sie daher einen unberechtigten Eingriff in die Betriebsleitung darstellen kann.

Über die Auslegung der Vorschriften des BRG., besonders derjenigen, die die Geschäftsführung des Betriebsrates betreffen, hat das RG.[105]) m. E. in sehr zutreffender Weise folgende Ausführungen gemacht: „Das BRG. sei in einer politisch und wirtschaftlich erregten Zeit, die bei dem Auftauchen zahlreicher neuer Rechtsgedanken eine schnelle gesetzgeberische Tätigkeit verlangten, beraten und beschlossen worden und zeige deshalb im Ausdruck nicht überall die Feinarbeit der Vorkriegszeit. Dem Wortlaut der einzelnen Gesetzesbestimmungen allein sei daher nicht immer mit Sicherheit zu entnehmen, ob sie nach dem Willen des Gesetzgebers eine „Muß"- oder eine „Ordnungs"-Vorschrift enthalten. Die richtige Entscheidung hierüber kann vielmehr nur an Hand des Zwecks der einzelnen Vorschriften und unter Berücksichtigung des Interesses getroffen werden, das die Allgemeinheit, insbesondere der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerschaft oder der Betriebsrat, an ihrer Einhaltung haben."

Die Frage nach dem Zweck unter Berücksichtigung des Interesses der Allgemeinheit, der Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft kann nur in dem oben angedeuteten Sinne entschieden werden. Es handelt sich hier um einen der Grenzfälle, die sowohl in das Gebiet der Interessenkollisionen wie in das eben besprochene interessenkollisionsfreie Gebiet hineinragen. Die Einberufung der Betriebsversammlung ist das einzige Mittel für den Betriebsrat, mit seiner Wählerschaft in Verbindung zu treten und weiterhin in hervorragender Weise dazu geeignet, Betriebserschütterungen vorzubeugen. Der Arbeitgeber kann die Zustimmung verweigern und damit den Betriebsrat sowohl an der berechtigten Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen wie an seiner Aufgabe, den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, hindern. Andererseits ist aber auch wieder zuzugestehen, daß die selbständige Einberufung von Betriebsversammlungen dann immer einen unberechtigten Eingriff in die Betriebsleitung darstellen wird, wenn der Betriebsrat weder in berechtigter Interessenwahrnehmung, noch in dem oben dargelegten Arbeitgeberinteresse dabei handelt. Eine unzweideutige klare Entscheidung kann hier nicht getroffen werden. Es wird je nachdem auf die besondere Lage des einzelnen Falles ankommen.

II. Die Zweckbestimmung des Amtsenthebungsverfahrens bei vorliegendem Arbeitgeberantrag und die Art und Weise der Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung

Die Darstellung des Pflichtenkreises hat die in der Vorbemerkung gemachten Ausführungen bestätigt. Die Untersuchung hat m. E. einwandfrei den Nachweis erbracht, daß innerhalb des vom Gesetzgeber den Betriebsratsmitgliedern auferlegten Pflichtenkreises ein derartiges Gebiet der Interessenkollisionen besteht und daß hier die Frage nach

dem Verschulden in sehr vielen Fällen unbeantwortet bleiben muß. Ist diese Tatsache nun allein damit zu begründen, „daß das BRG. in einer politisch und wirtschaftlich erregten Zeit, die bei dem Auftauchen zahlreicher neuer Rechtsgedanken eine schnelle gesetzgeberische Tätigkeit verlangten, beraten und beschlossen worden sei und deshalb im Ausdruck nicht überall die Feinarbeit der Vorkriegszeit zeige?“ Kann mit diesen Worten des RG. die Ungenauigkeit in der Feststellung des Pflichtenkreises seitens des Gesetzgebers genügend entschuldigt werden? Oder ist diese ungenaue und eigenartige gesetzliche Formulierung des Pflichtenkreises Absicht des Gesetzgebers gewesen?

Die historische Entwicklung, die im ersten Kapitel ausführlich behandelt worden ist, hat die Gedanken dargelegt, die besonders im letzten historischen Abschnitt Einfluß auf die gesetzgeberische Arbeit gehabt haben. Dem einzelnen Arbeiter über das enge Feld seiner betrieblichen Tätigkeit hinaus den Blick zu öffnen für die größeren betrieblichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge, war in erster Linie der Beweggrund für die Schaffung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, die im BRG. in so eigenartiger Weise ausgestaltet wurden. Durch diese Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte sollte die eigene Initiative des einfachen Arbeitnehmers gegenüber betriebsorganisatorischen Fragen geweckt werden. Jede feste gesetzliche Formulierung hätte hier nur geschadet, und so hat m. E. in voller Absichtlichkeit der Gesetzgeber Normen aufgestellt, die dieser schöpferischen und fruchtbaren Mitwirkung von Arbeitnehmerseite keine starre Grenzlinie ziehen sollten, sondern Normen gesetzt, die dem freien Spiel dieser Kräfte einen ungewöhnlich breiten Raum der Betätigung belassen haben.

Andererseits hat der Gesetzgeber unzweideutig durch verschiedene Bestimmungen seinen Willen kundgetan, daß die Betätigung des Betriebsrats nicht auf Kosten der Arbeitgeberinteressen geschehen dürfe. Diese Absicht des Gesetzgebers geht aus der schon mehrfach erörterten Bestimmung des § 1 BRG. hervor, in der er erklärt hat, daß der Betriebsrat auch zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke tätig zu sein hat.

Weiterhin hat der Gesetzgeber in § 66 Nr. 1, 2, 3 immer wieder betont, daß der Betriebsrat mitwirken solle an der Erhöhung der Produktion und der Erhaltung der Ruhe und Ordnung im Betriebe. Wenn auch festgestellt worden ist, daß der Betriebsrat niemals im ausgesprochenen Arbeitgeberinteresse tätig sein darf und daher die Mitwirkung des Betriebsrats an der Steigerung der Produktion im Interesse der Gesamtheit entsprechend § 68 BRG. zu geschehen habe, so mußten wir doch gleichzeitig die weitere Feststellung treffen, daß Gesamtinteresse und Unternehmerinteresse in diesem Fall fast stets miteinander identisch sein werden, da eine Produktionserhöhung ja nur dann von

Arbeitgeberseite angeordnet wird, wenn sie in seinem Interesse liegt. Damit hat also der Gesetzgeber indirekt das Interesse des Arbeitgebers an der möglichsten Wirtschaftlichkeit der Betriebsmittel als schutzwürdig anerkannt. Ebenso verhält es sich mit der Bestimmung, daß der Betriebsrat den Betrieb vor Erschütterungen bewahren soll. Auch hier deckt sich das Gesamtinteresse an einem friedlichen Ausgleich der Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit mit dem des Arbeitgebers.

Aber alle diese angeführten Bestimmungen drücken nur den Willen des Gesetzgebers aus, daß er vor überspannter Betriebsratstätigkeit die Arbeitgeberinteressen schützen will. Aber sie sind zu ungenau und lassen, wie schon gesagt, keine einwandfreie Grenzziehung ersehen, denn allen diesen Bestimmungen ist der § 1 Satz 1 BRG. zugrunde zu legen, der seinerseits wieder in erhöhtem Maße die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen unter seinen Schutz stellt.

Eine logische Folge der so gearteten gesetzlichen Formulierung der Pflichten, die den Betriebsratsmitgliedern auferlegt sind, war es auch, daß der Gesetzgeber durch die Bestimmung des § 39 Abs. 2 weder ein Disziplinarverfahren, noch ein eine staatliche Kontrolle ermöglichendes ehrengerichtliches Verfahren hat schaffen wollen. Beide Verfahren sind aufgebaut auf dem Verschuldensgrundsatz, d. h. die zur Anwendung kommende staatliche Maßregelung tritt nur im Falle eines Verschuldens auf seiten des Täters ein. Die historische Entwicklung des Betriebsvertretungsamtes und der dann erfolgte Aufbau des Pflichtenkreises sprechen daher ebenfalls außer den in den beiden vorangegangenen Kapiteln angeführten Gründen entschieden gegen eine derartige Auffassung des Amtsenthebungsverfahrens bei vorliegendem Arbeitgeberantrag.

Im Gegenteil mußte der Gesetzgeber als logische Folge des von ihm derartig ausgestalteten Pflichtenkreises gleichzeitig gesetzlich eine Maßnahme schaffen, die dem von ihm gewünschten Arbeitgeberinteressenschutz in der Praxis Wirksamkeit verschaffte. Dies hat der Gesetzgeber durch Errichtung der Bestimmung des § 39 Abs. 2 BRG. getan. Würde nun dieses Verfahren, dessen Zweck wir soeben festgestellt haben, nach rein subjektiv strafrechtlichen Gesichtspunkten gehandhabt, so würde es nur einen höchst ungenügenden Schutz der Arbeitgeberinteressen darstellen, denn auf dem weiten Gebiet der Interessenkollisionen würde dieser Schutz versagen müssen, da der Betriebsrat in vom Gesetzgeber geschützter Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmerschaft die ebenfalls durch das Gesetz geschützten Arbeitgeberinteressen auf das schwerste verletzen könnte, ohne daß ein Verschulden auf seiten des Betriebsratsmitglieds nachzuweisen wäre.

Die Amtsenthebung nach § 39 Abs. 2 bei vorliegendem Arbeitgeberantrag stellt daher keine Maßregelung dar. Sie ist eine dringend notwendige Maßnahme zur Erhaltung reibungsloser fruchtbarer Tätig-

keit der beiden Gruppen der durch das BRG. neu geschaffenen Betriebsverfassung. Dem Richter im Verfahren nach § 39 Abs. 2 BRG. kommt daher nur die Stellung eines Schiedsrichters zu, der als unbeteiligter und unparteiischer Dritter in gerechter Abschätzung beider Interessen darüber zu entscheiden hat, welche Interessen im einzelnen Fall zum Wohle der Gesamtwirtschaft hinter die anderen entgegengesetzten Interessen zurückzutreten haben.

Von diesem rechtlichen Standpunkt aus läßt sich die Frage, wann nun eine Pflichtverletzung als gröblich anzusehen ist, nur dahin beantworten, daß die Grundlage für die zu treffende richterliche Entscheidung nur eine objektive Betrachtungsweise sein kann. Diese objektive Betrachtungsweise besteht in der Würdigung und Abschätzung der beiderseitigen entgegengesetzten Interessen. Denn die von dem Betriebsrat in seiner Gesamtheit bzw. von dem einzelnen Betriebsratsmitglied vertretenen Interessen werden, wie die Betrachtung des von dem Gesetzgeber gestalteten Aufbaus des Pflichtenkreises ergeben hat, zum größten Teil auf Anschauungsfragen beruhen, die in den vorwiegendsten Fällen den Schutz des § 1 Abs. 1 BRG. genießen werden. Wenn nun die Würdigung und Abschätzung der gegenseitigen Interessen ergibt, daß die Vertretung solcher Anschauungsfragen zu einer Gefahr für die Erhaltung reibungsloser fruchtbarer Tätigkeit der beiden Gruppen geworden sind, dann ist die Zumutungsfrage zu stellen, die dahin geht, ob dem Arbeitgeber es noch zuzumuten ist, mit dem betreffenden Betriebsrat bzw. dem einzelnen Betriebsratsmitglied, die diese betreffende Anschauung vertreten, zusammenzuarbeiten. Auch die Beantwortung dieser Frage muß eine objektive Betrachtungsweise zur Grundlage haben, denn ein zu erwartendes hartnäckiges Festhalten an einer die Zusammenarbeit gefährdenden Auffassung auf seiten des Betriebsratsmitglieds kann diese Zumutungsfrage verneinen, ohne daß diese Handlungsweise zur Bejahung der Verschuldensfrage führen kann, weil die schon oft besprochene Bestimmung des § 1 Abs. 1 des BRG. dem entgegenstehen wird.

Der vom LAG. Münster in seiner Entscheidung vom 13. September 1927 aufgestellte Grundsatz, „daß eine Amtsenthebung nur dann Platz greifen könne, wenn eine Schuld auf seiten des Betriebsratsmitglieds festzustellen sei und daß eine nur objektiv nicht schuldhafte Pflichtverletzung, selbst wenn ihre Folgen noch so schwer wären, die Disziplinarmaßnahme der Amtsenthebung nicht rechtfertigen könne", muß aus allen angeführten Gründen abgelehnt werden.

III. Das gefundene Ergebnis der Untersuchung und der Wortlaut „gröbliche Pflichtverletzung"

Steht diese Auslegung des § 39 Abs. 2 mit seinem Wortlaut im Widerspruch? Weist das Wort „gröblich" darauf hin, daß hier das Ver-

schuldensmoment zur Beurteilung der Handlung des Betriebsratsmitgliedes herangezogen werden soll? Wie in der Einleitung dargelegt, hat Schmaltz[106]) darauf hingewiesen, „daß bei allen den Entscheidungen, die ein gewisses Verschuldensmoment zur Beurteilung heranziehen, wohl eine Verwechslung des Begriffs der gröblichen Pflichtverletzung mit dem der groben Fahrlässigkeit vorliege, so daß man dann allerdings auf Grund dieser innerlichen Verwechslung dem Verschuldensmoment Bedeutung zumessen müsse."

Die Ausführungen von Schmaltz sind m. E. zu weitgehend, denn ich glaube kaum, daß eine derartige Verwechslung den Verfassern dieser Entscheidungen unterlaufen ist. Aber insofern hat Schmaltz recht, daß es den Anschein haben kann, als hätten die Vertreter der von ihm bekämpften Ansicht aus dem Wortlaut „gröbliche Verletzung" die gesetzgeberische Absicht herausgelesen, das Verfahren nach § 39 Abs. 2 habe nach strafrechtlichen Gesichtspunkten zu erfolgen, daß sie also das Wort „gröblich" gleichgesetzt haben mit den im Recht vorhandenen Verschuldensbegriffen wie vorsätzlich und fahrlässig. Diese Gleichstellung ist m. E. verfehlt. Wie auch das LAG. Münster in seiner schon einmal angeführten Entscheidung vom 13. September 1927[107]) festgestellt hat, „ist gröblich auch nur ein tatsächlicher, kein scharf umreißbarer rechtlicher Begriff". Ebenso stellt der SA. Frankfurt a. M.[108]) fest, „daß das Verhalten des Betriebsrates zwar durchaus gesetzwidrig gewesen sei und jedenfalls objektiv eine grobe Pflichtverletzung darstelle." Obgleich auch in dieser Entscheidung das Verschuldensmoment zur Beurteilung der Tat in erster Hinsicht herangezogen wird, gibt der SA. aber dennoch zu, daß eine grobe Pflichtverletzung nach objektiven Gesichtspunkten feststellbar ist.

Das Wort „gröblich" hat im juristischen wie im allgemeinen Sprachgebrauch nur die Bedeutung einer Wert- oder Maßbezeichnung in rein objektiver Betrachtung. Dieses ist schon aus dem von Schmaltz angeführten Begriff der „gröblichen Fahrlässigkeit" zu ersehen.

Das subjektiv schuldhafte Moment wird hier sprachlich allein durch das Wort „Fahrlässigkeit" zum Ausdruck gebracht, während „grob" nur den Maßstab des Verschuldens rein objektiv andeutet. Wollte der Gesetzgeber schon durch den Wortlaut des § 39 Abs. 2 des BRG. zum Ausdruck bringen, daß in dem Amtsenthebungsverfahren zur Feststellung der Pflichtverletzung das Verschuldensmoment mit herangezogen werden sollte, so hätte er dies durch Anwendung der im Recht allein bekannten Verschuldensbegriffe, wie vorsätzlich und fahrlässig, tun können. Das Wort „gröblich" ist dem geltenden Recht als Verschuldensbegriff unbekannt, und die Auslegung eines derartigen objektiven Bewertungsbegriffes als Verschuldensbegriff ist schon aus dem Grunde nicht möglich, weil es fraglich ist, welcher von den beiden

bekannten Schuldbegriffen, Vorsatz oder Fahrlässigkeit, in ihm zum Ausdruck kommen soll.

B. Das Amtsenthebungsverfahren bei vorliegendem Antrag der Arbeitnehmerschaft

I. Der antragsberechtigte Teil der Arbeitnehmerschaft

Die nachstehenden Ausführungen sollen der Untersuchung des Amtsenthebungsverfahrens bei vorliegendem Arbeitnehmerantrag gewidmet sein. Das im vorangegangenen Behandelte ist in der Praxis das bei weitem wichtigere und auch häufigere Verfahren. Viel seltener kommt es vor, daß die Belegschaft selbst den Absetzungsantrag des § 39 Abs. 2 BRG. stellt. Das Gesetz sagt in § 39 Abs. 2, „daß ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer den Antrag stellen müssen". Schon bei der Auslegung dieser Vorschrift nach der formellen juristischen Seite hin haben sich auseinandergehende Ansichten gebildet.

Es soll kurz im folgenden auf diese Streitfrage eingegangen werden.

Nach § 18 Abs. 1 BRG. sind die Mitglieder des Betriebsrates und die Ergänzungsmitglieder, welche Arbeiter sind, von den Arbeitern, die Mitglieder und Ergänzungsmitglieder, welche Angestellte sind, von den Angestellten des Betriebes zu wählen. Der Streit der Meinungen betrifft nun die Auslegung der Vorschrift des § 39 Abs. 2 im Falle einer vorangegangenen gruppenweisen Wahl gemäß § 18 Abs. 1 BRG.

Flatow[109]) vertritt den Standpunkt, „soweit eine Gruppenwahl nach § 18 Abs. 1 stattgefunden habe, könne trotz des nicht ganz klaren Wortlauts nur die Wählergruppe den Absetzungsantrag stellen, die den Abzusetzenden gewählt habe, denn es sei nicht anzunehmen, daß der von der einen Gruppe in den Betriebsrat Entsandte auf Antrag der anderen vielleicht weit größeren Gruppe, die mit Leichtigkeit die erforderliche Zahl von Antragstellern aufbringen kann, entfernt werden könnte."

Diese Ansicht wurde auch von dem Reichsarbeitsminister in seinem Bescheid vom 4. August 1921[110]) vertreten. In diesem Bescheid führte der Reichsarbeitsminister aus: „Da § 39 Abs. 2 von einem Antrag der wahlberechtigten Arbeitnehmer spreche, bestehe s. E. offenbar eine Beziehung zwischen Wahlkörper und Gewählten in der Weise, daß in dem regelmäßigen Fall der gruppenweisen Wahl auch der Antrag des § 39 Abs. 2 von einem Viertel der Wahlberechtigten der Gruppe zu stellen sei, während es auf die Haltung derjenigen Arbeitnehmergruppe, die an der Wahl der fraglichen Mitglieder nicht beteiligt waren, nicht ankomme."

Demgegenüber betont der SA. Bremen I in seinem Beschluß vom 20. Juli 1921,[111]) daß es zwar verständlich sei, wenn man das Recht, die

Absetzung des Betriebsratsmitgliedes zu beantragen, nur seiner Wählergruppe hätte einräumen sollen. Es sei dies im Gesetz aber nicht zum Ausdruck gebracht. Wahlberechtigte Arbeitnehmer wären sowohl Arbeiter wie Angestellte. Der Begriff des wahlberechtigten Arbeitnehmers werde definiert in § 20 BRG. Hier werde ein Unterschied zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen nicht gemacht. Da § 39 BRG. ganz allgemein von den wahlberechtigten Arbeitnehmern spreche, so könnten damit nur diejenigen gemeint werden, die nach § 20 hierher gehören.[112])

Diesen Ausführungen des SA. Dresden ist zuzustimmen. Selbst wenn man sich auch entsprechend der Ansicht des Reichsgerichts nicht allzu sehr an den Wortlaut der gesetzlichen Bestimmungen halten wollte, vielmehr zur Auslegung die Frage nach dem Zweck unter Berücksichtigung des Interesses der Arbeitnehmerschaft zugrunde legte, wird man zu demselben Ergebnis wie der Schlichtungsausschuß kommen müssen. Der Betriebsrat muß als ein geschlossenes Ganzes betrachtet werden, der nur hinsichtlich der Aufgaben in Gruppenvertretungen zergliedert ist. Störungen, die von Gruppenratsmitgliedern ausgehen, können sich daher auch auf die Gesamtarbeit des Betriebsrats auswirken, und insofern ist auch ein vorhandenes Interesse der nicht zu der Gruppe gehörigen Wählerschaft, der das abzusetzende Mitglied angehört, an seiner Amtsenthebung zu bejahen. Schon § 66 Ziff. 7 zeigt deutlich, daß die Arbeitsgebiete der Gruppenvertretungen nicht völlig getrennt von dem Arbeitsgebiet des Betriebsrats, sondern daß beide aufeinander angewiesen sind. Nach § 66 Ziff. 7 hat der Angestelltenrat oder Arbeiterrat dem Betriebsrat die Beschwerden mitzuteilen und dieser sodann mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen einzutreten. Die Einwände Flatows sind ebenfalls nicht stichhaltig. Das Arbeitsgericht ist ein staatliches völlig unparteiisches Gericht, und schon durch diese Struktur der Entscheidungsstelle ist die Gefahr gebannt, daß der von der einen Gruppe in den Betriebsrat Entsandte auf Antrag der anderen, vielleicht weit größeren Gruppe, die mit Leichtigkeit die erforderliche Zahl von Antragstellern aufbringen kann, entfernt werden könnte. Denn stellt tatsächlich das Arbeitsgericht eine gröbliche Pflichtverletzung auf seiten des Gruppenratsmitgliedes fest, und führt diese Feststellung sodann zur Amtsenthebung, so sind ja damit auch die Interessen der Gruppe gewahrt, die nicht den Antrag gestellt hat. Es liegt daher keine Gefahr einer Interessenverletzung der Minderheit vor, wenn man § 39 Abs. 2 nach seinem Wortlaut auslegt.

II. Die rechtlichen Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft des Betriebes

Zur Prüfung der Frage, wie eine Feststellung der gröblichen Pflichtverletzung im Verfahren nach § 39 Abs. 2 bei vorliegendem Arbeit-

nehmerantrag zu treffen ist, bedarf es zunächst einer grundsätzlichen Untersuchung über die rechtlichen Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft.

Auszugehen ist von der Tätigkeit des Betriebsrats. Durch das BRG. sind den Betriebsvertretungen gewisse Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte verliehen worden. So hat der Betriebsrat, wie schon ausgeführt wurde, nach § 66 Nr. 1 in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen. Nach Nr. 2 hat er an der Einführung neuer Arbeitsmethoden mitzuwirken, und sodann hat er mit dem Arbeitgeber Dienstvorschriften innerhalb des Betriebes zu vereinbaren. Er hat nach Nr. 8 auf die Bekämpfung der Unfall- und Sicherheitsgefahren im Betriebe zu achten, ferner an der Verwaltung von Pensionskassen und Werkswohnungen sowie sonstigen betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen mitzuwirken. Ferner enthalten noch die §§ 70, 71, 72, 78 gewisse Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsvertretungen an der Organisation des Betriebes.

Diese Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte stehen rechtlich nicht allein den Betriebsvertretungen zu. Die Betriebsräte gehen hervor aus einem Wahlakt der gesamten Belegschaft. Dieser Wahlakt bildet die rechtliche Grundlage für die den Betriebsräten zustehende Ausübung dieser Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Daher sind als Träger dieser Rechte die Arbeitnehmer des Betriebes anzusehen, die aber selbst ihre Rechte nicht ausüben können, sondern damit diese überhaupt ausgeübt werden, muß die Belegschaft einen derartigen Wahlakt vornehmen, um einige von ihnen mit der Ausübung dieser Rechte zu beauftragen. Eine andere Art der Ausübung hat der Gesetzgeber nicht zugelassen.

Dieser Ausgangspunkt für eine Erfassung der rechtlichen Beziehungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerschaft des Betriebes wird von der herrschenden Meinung durchaus anerkannt. Aber von diesem gemeinsamen Ausgangspunkt aus sind in der Literatur verschiedene Wege gegangen worden. Es sind hierbei im wesentlichen zwei Gruppen von Ansichten zu unterscheiden.

a) Die Ansicht Kaskels.

Diese erste Gruppe, geführt von Kaskel, erklärt zum Träger der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nicht die einzelnen Arbeitnehmer, sondern die zu einer Rechtsgemeinschaft zusammengeschlossene Arbeitnehmerschaft des Betriebes. Kaskel geht bei der Darlegung seiner Ansicht von dem Unterschied zwischen den alten Betriebsausschüssen und dem durch das BRG. geschaffenen Betriebsrat aus. Die alten Betriebsausschüsse seien nur Interessenvertretungen und die hinter

ihnen stehende Arbeitnehmerschaft des Betriebes nur eine Interessengemeinschaft gewesen. „Die bisherigen Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, so sagt Kaskel, könnten daher, da es gemeinsame Rechte der Arbeitnehmer eines Betriebes nicht gab noch überhaupt geben konnte, nur zum Schutz gemeinschaftlicher Interessen bestehen und bildeten demnach unzweifelhaft keine Rechts-, sondern Interessengemeinschaft."[113])

Nach Kaskel war nun das Mitbestimmungsrecht zunächst nur ein politisches oder wirtschaftspolitisches Prinzip. Es mußte hierfür eine rechtliche Ausdrucksform gefunden werden. Die Möglichkeit einer solchen Ausdrucksform bestand nicht, solange es innerhalb eines Betriebes nur einzelne Arbeiter gab, deren jeder nur einen Sonderwillen zu bilden imstande war. Dieses Hindernis mußte überwunden werden. Es mußte innerhalb des Betriebes für die Arbeitnehmer die Möglichkeit der Bildung eines Einheitswillens geschaffen werden. Zu diesem Zweck wurde die Arbeitnehmerschaft zu einer rechtlich anerkannten Gemeinschaft zusammengeschlossen und diese zum Träger der Mitbestimmungsrechte erhoben. Damit ist nach der Kaskelschen Theorie diese Arbeitnehmergemeinschaft zu einem Rechtssubjekt[114]) geworden. Diese Vereinigung sei aber, wie Kaskel ausführt, nicht zur vollen juristischen Persönlichkeit erweitert, sondern nur auf eine „juristische Teilperson" beschränkt worden, die nicht allgemein, vor allem nicht auf dem Gebiete des privaten Vermögensrechts Rechtsfähigkeit besitze, deren Rechtssubjektivität vielmehr nur für das Mitbestimmungsrecht besteht, dessen Verleihung an die Arbeitnehmerschaft die Schaffung eines solchen einheitlichen Rechtsträgers vorausgesetzt hat.

Aus der rechtlichen Natur der Belegschaft folgert Kaskel sodann die rechtliche Natur der einzelnen Betriebsvertretungen. Wie jede juristische Person, so bedarf auch diese durch das BRG. geschaffene juristische Teilperson bestimmter Organe, die in ihrem Namen und mit der Stellung eines gesetzlichen Vertreters die erforderlichen Willenserklärungen abgeben und entgegennehmen und die der Belegschaft zustehenden Rechte ausüben. Somit sind also die Betriebsvertretungen Organe der zu einer juristischen Teilperson erhobenen Arbeitnehmerschaft geworden.[115])

b) Die Gegenansichten.

Auch die Gegenansicht geht von den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten, die den Arbeitnehmern durch das BRG. verliehen worden sind, aus. Der Unterschied gegenüber der Kaskelschen Theorie besteht nun darin, daß die Vertreter dieser Ansicht die Erhebung der Arbeitnehmerschaft zur juristischen Person nicht anerkennen wollen. Träger dieser Rechte ist daher nicht die Arbeitnehmergemeinschaft als juristische

Person, sondern jeder einzelne Arbeitnehmer; die Ausübung dieser Rechte können sie zwar nicht selbst wahrnehmen, sondern sie werden dabei kraft Gesetzes durch die Betriebsräte vertreten.[116]) Nach Jacobi besteht zwar eine rechtliche Verbundenheit der Arbeitnehmerschaft des Betriebes. Dieser Zusammenschluß gehe aber nicht bis zur rechtlichen Einheit, bis zur juristischen Person oder juristischen Teilperson, vielmehr bleibe die Arbeitnehmerschaft eine Personenvielheit, die lediglich durch die gemeinschaftliche Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte rechtlich verbunden ist. Es liegen nach Jacobi gemeinschaftsverbundene Personenvielheiten vor. Im Endergebnis die gleiche Ansicht vertreten Hueck-Nipperdey und Lutz Richter.

Der Kernpunkt des Problems ist: Läßt unser Recht die Institution einer rechtlichen Teilpersönlichkeit zu? Denn auch Jacobi[117]) kommt deshalb zu der Ablehnung, daß die Arbeitnehmerschaft nicht Träger der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sein kann, weil unser Recht nicht die Erscheinung einer juristischen Teilperson kennt. Entweder ist eine Personenvereinigung zur juristischen Person erhoben und als Rechtsträger anerkannt worden oder man hat sie in der Gestalt von nicht rechtsfähigen Vereinen in das Recht aufgenommen, die aber nie selbst Träger von Rechten sein können. Eine bestehende rechtliche Verbundenheit der Arbeitnehmerschaft, die das BRG. geschaffen hat, gibt ja auch Jacobi zu.

c) Stellungnahme zu beiden Ansichten.

Die Gegenansicht Jacobis leidet m. E. an einem zu starren Festhalten an bestehenden für das vermögensrechtliche Gebiet errichteten Rechtsinstitutionen. Das Gebiet aber, in das das BRG. einzugliedern ist, hat mit diesem Rechtsgebiet in keiner Weise etwas zu tun. Es ist sozusagen ein Sondergebiet des vom Privatrecht wiederum unterschiedlichen modernen Arbeitsrechts. Das alte Arbeitsrecht reichte in seiner Geltungsdauer ungefähr bis zur Revolution, obgleich schon vor dieser Zeit starke moderne arbeitsrechtliche Strömungen in ihm sich geltend machten. Denn schon vor der Revolution waren die dem neuen Arbeitsrecht charakteristischen kollektivistischen Tendenzen wie Tarifverträge vorhanden. Aber ihre rechtliche Anerkennung fanden diese Tendenzen erst in der Reichsverfassung, und damit ist dieser Zeitpunkt als die eigentliche Geburtsstunde des modernen Arbeitsrechts anzusehen.

Dieses moderne Arbeitsrecht, besonders das Tarifvertragsrecht, hat vermögensrechtliche Auswirkungen, und da der Gesetzgeber hierfür keine dringend notwendigen besonderen rechtlichen Institutionen geschaffen hat, so mußte man sich mit den alten, obgleich unzureichenden individualistischen Rechtserscheinungsformen begnügen. Aber das BRG. hat solche vermögensrechtlichen Auswirkungen nicht. Dies zeigt

deutlich genug die gesetzliche Ausgestaltung des den Betriebsratsmitgliedern zugewiesenen Pflichtenkreises und der durch das Gesetz festgelegte ehrenamtliche Charakter des Betriebsratsamts.

Man hat nun zugegeben, daß die Mitwirkung an der Organisation des Betriebes vom BRG. in der Form von Rechten ausgebildet worden ist. Die Ausübung dieser Rechte steht nach dem Gesetz nicht dem einzelnen, sondern nur der Gesamtheit oder Teilen dieser Gesamtheit zu. Eine Einwirkung des einzelnen Arbeitnehmers auf diesen ihm angeblich zustehenden Rechtsanspruch ist vollkommen ausgeschlossen. Berufung des Betriebsrats und seine Absetzung können von Arbeitnehmerseite aus nur durch Mehrheitsbeschluß der Belegschaft erfolgen. Es widerspricht nun dem Rechtsempfinden, einer Personenvielheit die Eigenschaft als Rechtsträger abzusprechen und sie nur den in dieser Personenvielheit eingeschlossenen Einzelpersonen zuzuerkennen, obgleich nur die Personenvielheit und nicht die Einzelperson das Recht selbst ausüben können. Und insbesondere nur aus dem Grunde, weil das geltende Recht die Konstruktion der juristischen Teilperson nicht kennt, obgleich es sich hierbei um ein Rechtsgebiet handelt, das neu entstanden ist und daher auch bereits erhebliche Neuerscheinungen gezeigt hat. Wir haben nun aber außerdem gerade festgestellt, daß das BRG. ein Sondergebiet jenseits des vermögensrechtlichen ist. Die Rechtsansprüche, die es geschaffen hat, sind daher ebenfalls nicht vermögensrechtliche, sondern bisher noch nicht vorhanden gewesene Neuerscheinungen, die unter dem Namen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte an der Organisation des Betriebes zusammengefaßt werden.[118]) Wir brauchen daher keine vermögensrechtlichen Rechtserscheinungen. Andererseits muß aber eine Form gefunden werden, die die für die Gesamtbelegschaft festgestellte Eigenschaft als Rechtsträger innerhalb eines Sondergebiets zum Ausdruck bringt. Daher ist es m. E. vollkommen einwandfrei, die Form einer neuen juristischen Person, die diesem Rechtssondergebiet entspricht, zu bilden.

Die weitere Durchführung der Kaskelschen Theorie, die dann zum Schluß die Betriebsvertretung als Organ dieser juristischen Teilperson bezeichnet, ist nur eine logische Folgerung aus der Konstruktion der juristischen Teilperson und daher auch von den Gegnern dieser Ansicht nicht besonders angegriffen worden. Da Jacobi aber den Begriff der Rechtssubjektivität der Arbeitnehmerschaft in irgend einer Form ablehnt, so muß er dann zu der m. E. etwas unnatürlichen Konstruktion der gesetzlichen Vertretung der gemeinschaftsverbundenen Personenvielheit kommen. Ein besser vorstellbares Rechtsbild liefert jedenfalls die auf Grund der hier angenommenen Kaskelschen Theorie aufgebaute juristische Konstruktion von der Betriebsvertretung als dem gesetzlichen Organ der zu einer juristischen Teilperson erhobenen Arbeitnehmerschaft des Betriebes.

III. Die Zweckbestimmung des Amtsenthebungsverfahrens bei vorliegendem Antrag der Arbeitnehmerschaft und die Art und Weise der Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung

Durch diese juristische Konstruktion wird zugleich eine innere Verbindung zwischen Belegschaft und Betriebsvertretung festgestellt. Aus Gründen, die in der Einleitung bei Besprechung der Vorgeschichte des § 39 Abs. 2 hervorgehoben worden sind, ist das Absetzungsverfahren nun nicht in der Weise geregelt worden, daß, sobald überhaupt Mißtrauen gegen die Betriebsvertretung innerhalb der Belegschaft Platz gegriffen hat, sie die Auflösung des Organs oder die Absetzung einzelner Mitglieder durch einfachen Mehrheitsbeschluß bestimmen kann. Immer wieder war der Gesetzgeber sich der Gefahr bewußt, daß besonders der Gedanke an eine Räteverfassung auf politischem Boden erwachsen war und daher durch zu einfache Absetzungsmöglichkeit nur zu leicht politische Tendenzen sich innerhalb der neu geschaffenen Betriebsverfassung geltend machen könnten.

Bei der Besprechung der Vorgeschichte zu § 39 Abs. 2 war weiterhin erwähnt worden, daß im Ausschuß die Ansicht vertreten würde, „kein Betriebsrat oder kein Betriebsratsmitglied werde bleiben, wenn ihm das Mißtrauen der Belegschaft ausgesprochen werde".[119]) Im Plenum der NV. wurde bei Lesung des BRG. dieselbe Ansicht vertreten. Es wurde dort ausgeführt: „Die Kommission habe dann auch beschlossen, den § 30 der Regierungsvorlage zu streichen. Dieser Paragraph gab der Belegschaft eines Betriebes das Recht, den Betriebsrat abzuberufen, wenn er das Vertrauen der Belegschaft verloren habe . . . . . Ein Betriebsrat, der das Vertrauen der Belegschaft verloren habe, müsse abtreten. Gebe das Gesetz den Arbeitern eines Betriebes nicht das Recht, einen Betriebsrat, der ihr Vertrauen nicht mehr besitzt, abzusetzen, dann werden sich die Arbeiter dieses Recht einfach nehmen. Deshalb sei es viel besser, wenn diese Frage direkt im Gesetz geregelt werde." Diese Ausführungen in den gesetzgeberischen Vorarbeiten entsprechen auch unserer Auffassung von der juristischen Konstruktion des Betriebsvertretungsamtes. Zwischen Organ und Rechtsträger bestehen enge Beziehungen, und die Ausübung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ist dem Betriebsratsmitglied von dem Wahlkörper, dem eigentlichen Rechtsträger, nur auf Grund einer Vertrauenskundgebung, die sich im Wahlakt äußert, übertragen worden.

Die Betriebsvertretung wie jedes andere Organ einer juristischen Person ist aber nur solange befähigt, diese ihr nicht selbst in ihrer Eigenschaft als Betriebsvertretung zustehenden Rechte auszuüben, solange diese Vertrauenskundgebung nicht widerrufen ist. Ein Widerruf des Vertrauens ist aber nicht nur dann möglich, wenn der Betriebsrat oder das einzelne Betriebsratsmitglied schuldhafterweise seine Pflichten dem

Wahlkörper gegenüber verletzt, sondern auch dann, wenn überhaupt die von dem Betriebsrat vertretenen Auffassungen und die auf Grund dieser Auffassungen getätigte Amtsausübung mit dem von der Belegschaft eingenommenen Interessenstandpunkt nicht vereinbar ist.

Auch im zweiten Fall des § 39 Abs. 2 kann daher die Feststellung einer gröblichen Pflichtverletzung nicht nach subjektiv strafrechtlichen Gesichtspunkten erfolgen. Der Antrag der Arbeitnehmerschaft ist als Mißtrauenskundgebung des Wahlkörpers zu werten. Die Feststellung der gröblichen Pflichtverletzung hat nach objektiven Gesichtspunkten zu erfolgen. Auch hier entscheidet, ob eine Amtsenthebung stattzufinden hat, in erster Linie die Beantwortung der Frage, ob es der Belegschaft noch zugemutet werden kann, die Ausübung der ihnen durch das BRG. verliehenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte trotz der vorhandenen Pflichtverletzung dem Betriebsratsmitglied weiterhin anzuvertrauen.

Anmerkungen

1) Sell, Kartenauskunftei des Arbeitsrechts: unter Amtsenthebung.

2) Nationalversammlung, Aktenstück Nr. 1838, S. 1909.

3) LAG. Chemnitz, Beschluß vom 10. August 1927, Arbeitsgerichtliche Entscheidungen von Wunderlich und Teichmann, 1. Bd., S. 34.

4) LAG. Münster, Entscheidungen Bensheimer Sammlung, 1. Bd., S. 272.

5) RAG.-Entscheidungen, Bd. 4, S. 361 ff.

6) RAG.-Entscheidungen Bensheimer Sammlung, Bd. 6, S. 393.

7) Schlichtungswesen 1923, S. 74.

8) Gewerbe- und Kaufmannsgericht 1924, Spalte 274.

9) Beschluß des Gewerbegerichts vom 30. Mai 1924, Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 30. Jahrgang, Spalte 151.

10) Mittlg.-Blatt des Schlichtungsausschusses Groß-Berlin, 1. Jahrg., S. 335.

11) Beschl. des Gewerbegerichts Berlin vom 18. Januar 1924, Arbeitsrechtl. Entsch. des Gewerbe- u. Kaufmannsgerichts Berlin, S. 323 Nr. 1632 (1925).

12) Ebenso die Entscheidungen: Schlichtungsausschuß Groß-Berlin vom 23. März 1923 „Wenn der Betriebsrat sein Verhalten auf eine viel verbreitete, wenn auch falsche Ansicht stützt, so liegt kein Grund vor, seine Absetzung vorzunehmen." Schlichtungsausschuß Berlin vom 25. Juli 1923 (RMBl. 5. Jahrg., S. 192). Hanseatische Gerichts-Ztg. 1927 Sp. 42. Schlichtungsausschuß Berlin vom 12. April 1921 (Mitteilungsblatt des SA. Groß-Berlin 2. Jahrg., S. 364). Insbes. LAG. Darmstadt, Beschl. vom 9. Mai 1928 (Anm. 5), dort heißt es: „Gerade bei auftretender Unzufriedenheit innerhalb der Arbeitnehmerschaft wird der Entschluß, welche Maßregeln als geeignet zu ergreifen sind, an die Überlegung und den Takt des Vorsitzenden überaus hohe Anforderungen stellen. Ein Fehlgriff in den Anordnungen infolge schuldhaft irriger rechtlicher oder tatsächlicher Beurteilung der Lage ist daher Entschuldigungsgründen sehr wohl zugänglich."

13) Der Tatbestand, der dieser Entscheidung zugrunde lag, war folgender: Das Mitglied des Betriebs- und Arbeiterrats B. hatte seinen Mitarbeiter K. zu beeinflussen versucht, während eines ihn und K. betreffenden, vor der Chemnitzer Metallschiedsstelle anhängigen Akkordherabsetzungsstreites eine gewisse Verdienstgrenze nicht zu überschreiten.

14) Blätter für Arbeitsrecht 1926, R. 1.

15) Beschluß des Schlichtungsausschusses Gelsenkirchen vom 3. Juli 1923.

16) Beschluß der Schlichtungskammer Forst i. L. vom 16. Dezember 1921 (Schlichtungswesen 1922, S. 81).

17) Vgl. auch Beschl. des SA. Gelsenkirchen vom 20. Februar 1922 (Blätter für Arbeitsrecht 1926, R. 8).

18) Mansfeld, a. a. O. S. 223.

19) Flatow, a. a. O. S. 179.

20) Stier-Somlo, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, Anm. zu § 39 Abs. 2.

21) Feig-Sitzler, a. a. O. S. 129.

22) Brandt, Kommentar zum BRG. (Wiethaus-Kantorowicz), Anm. unter § 39 Abs. 2.

23) Kritik von Dr. jur. Gilbert in Schlichtungswesen 1923, S. 2.

24) Schlichtungswesen 1922, S. 144. Der Tatbestand war folgender: Der Arbeitnehmer war stellvertretender Obmann gewesen und hatte grundlos wilden Streik inszeniert. Der SA. führte in seiner Begründung kurz folgendes aus: „Eine gröbliche Pflichtverletzung war jedoch der Ausschuß nicht in der Lage festzustellen. Er ist vielmehr der Meinung, daß sich das ganze Verhalten des Arbeitnehmers aus einer gewissen Unerfahrenheit und Unsicherheit erklärt ... Danach geht nach Ansicht des SA. hervor, daß der Antragsgegner nicht aus bösem Willen, sondern in der Hauptsache aus

Unsicherheit und Unerfahrenheit gehandelt hat. Es liegt demnach eine gröbliche Pflichtverletzung nicht vor."

25) Rechtsanwalt Dr. Schmaltz, Hamburg, a. a. O. in Arbeitsrecht von Potthoff 1925, S. 767.

26) Rechtsanwalt Dr. Mansfeld, Reichsarbeitsgericht und Betriebsräte. (Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1930, S. 381).

27) Beschl. des RAG. vom 30. April 1928.

28) Vgl. von Dultzig, a. a. O. S. 53 ff.

29) So ist nach der Städteordnung für die sechs östlichen Provinzen der preußischen Monarchie vom 31. Mai 1853 § 74 jeder stimmbefähigte Bürger verpflichtet, eine unbesoldete Stelle in der Gemeindeverwaltung oder Vertretung anzunehmen (vgl. Wolffstieg, a. a. O. S. 23).

30) So auch Kaskel in „Begnadigung im Ehrengerichtsverfahren", S. 2.

31) Vgl. Kaskel, Arbeitsrecht 1928, S. 286 ff., Molitor, a. a. O., S. 70 Anm., Linde, a. a. O., S. 49, Pohl, a. a. O. S. 35.

32) Jacobi, in Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 300.

33) Molitor, a. a. O. S. 75 Anm.

34) Jellinek, a. a. O. S. 384.

35) Mayer, a. a. O. S. 579.

36) Allgemeine Staatslehre, S. 384.

37) Rosin, Recht der öffentlichen Genossenschaften 1886, S. 18.

38) v. Thur, Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaften, BGB., Allgemeiner Teil, S. 27.

39) Eltzbacher, Handlungsfähigkeit nach bürgerlichem Recht 1903.

40) Richard Schmidt, a. a. O. 1908, S. 12 ff.

41) Schmidt sagt hierzu a. a. O. S. 14: „Soweit eine durch selbständige Rechtspersönlichkeit ausgezeichnete Menschenvielheit innerhalb des Staates für die Unterstützung gesetzgeberischer, justitieller oder polizeilicher Aufgaben als ihren Hauptzweck geschaffen ist, bedürfe es keiner weiteren Prüfung, um festzustellen, daß es sich in ihr um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts handelt."

42) In diesem Sinne auch Endemann, a. a. O., S. 220. Auch er lehnt den Versuch ab, allgemein gültige Kennzeichen für die Eingliederung eines Verbandes in das öffentliche oder private Recht aufzustellen. Er führt hierzu aus: „Im allgemeinen wird sich sagen lassen, öffentlich-rechtliche Natur kommt allen Verbänden zu, die als die Träger solcher Zweckbestimmung anerkannt oder ins Leben gerufen sind, deren Erfüllung vom Staat in die Aufgabe der allgemeinen Wohlfahrtspflege einbezogen sind. Der Zweck allein unterscheidet nicht, da auch Privatvereine oft gemeinnützigen Zwecken dienen können. Das Hauptgewicht müsse vielmehr auf die Art der Zweckerfüllung gelegt werden, wonach sich der Staat eines Verbandes bediene, um durch ihn anerkannte öffentliche Interessen erfüllen zu lassen."

43) Linde a. a. O., S. 49 ff. sieht hierin eins der charakteristischsten Kennzeichen für die Eingliederung des Betriebsratsamts in das öffentliche Recht. Dem kann ich mich nicht anschließen. An und für sich ist diese Mitwirkung an der Verwaltung der Wohlfahrtskassen wie an der Bekämpfung der Unfallgefahren nichts weiter als ein Ausfluß der in § 1 betonten Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmerschaft.

44) Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 301.

45) Anschütz, a. a. O. S. 404 zu Art. 153 RV., Anm. 11.

46) Pohl, a. a. O. S. 35.

47) Molitor, a. a. O. S. 70 Anm.

48) Kaskel, Arbeitsrecht 1932, S. 331.

49) Kaskel, Arbeitsrecht 1932, S. 331 Anm. 1.

50) Linde, a. a. O. S. 49.

51) Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Bd. IV, S. 117.

52) Flatow, Kommentar zum Betriebsrätegesetz, S. 33 Anm. vor § 1.

53) Im übrigen haben sich der Ansicht des Reichsgerichts im wesentlichen noch angeschlossen: Mansfeld, Kommentar z. BRG. vor § 1 S. 26; Krause, a. a. O. S. 45; Pohl scheint auch das BRG. in Verbindung zu bringen mit Art. 165 der RV., wenn er a. a. O. S. 35 davon spricht, daß die Betriebsräte von Anfang an als öffentlich-rechtliche Organe gedacht waren.

54) Jacobi in Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 300.

55) In demselben Sinne auch Lutz-Richter in Grundverh. des Arbeitsrechts, S. 50.

56) Bereits im Jahre 1848 war in einem Entwurf zu einer Gewerbeordnung für das Deutsche Reich in den §§ 42, 43 die Errichtung von Fabrikausschüssen vorgesehen worden. Dieser Entwurf kam wegen der erfolgten Auflösung der Nationalversammlung nicht zur Verhandlung. Diese Fabrikausschüsse setzten sich zusammen aus einem Mitglied jeder selbständigen Gruppe der Fabrikarbeiter und einem Werkmeister jeder Gruppe, beide durch die Arbeiter gewählt und aus dem Inhaber der Fabrik. Sie sollten folgende Aufgaben haben: 1. Vermittlung bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; 2. Entwerfung und Aufrechterhaltung der Fabrikordnung; 3. Einrichtung und Verwaltung der Kranken- und Unterstützungskassen; 4. Überwachung der Fabrikkinder, sowohl in sittlicher Beziehung in der Fabrik selbst, als hinsichtlich des Schulbesuchs.

57) Sering, a. a. O. S. 7.

58) Zu dieser Art von ältesten Ausschüssen gehören auch die ältesten Kollegien des Eisenhüttenwerks Marienhütte, sowie die Ausschüsse, die errichtet wurden in den Mechanischen Webereien von D. Peters & Co., den Firmen Franz Brandt, F. Ringhoffer in Prag und Heinrich Freese in Breslau.

59) Diese Arbeiterausschüsse hatten folgende Aufgaben: Zunächst sollten sie darauf achten, das gute Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und zwischen der Belegschaft und dem Arbeitgeber aufrechtzuerhalten. Im einzelnen hatten sie folgende Aufgaben: 1. Die Wahl des Vertrauensmannes zur Überwachung der Lohnberechnung gemäß § 80c, 2 Allg. Preuß. Berggesetz; 2. die Verwaltung der Unterstützungskassen, in welche Strafgelder zu zahlen waren; 3. die Mitwirkung beim Erlaß der Arbeitsordnung. Nach der Novelle von 1909 war dem Ausschuß noch die Befugnis zuerteilt, die Sicherheitsmänner zu beauftragen, besondere Überwachungsbefahrungen der Gruben vorzunehmen, wenn es die Mehrheit der Mitglieder des Arbeiterausschusses verlangte.

60) Der Aufgabenkreis dieser Ausschüsse war ungefähr derselbe, wie er den Ausschüssen nach der Novelle zur Gewerbeordnung von 1891 und der Novelle zum Allg. Preuß. Berggesetz von 1905 zuerteilt war. Neu war nur, daß diese Ausschüsse auch über Lohnfragen mit dem Unternehmer zu verhandeln hatten. Eine weitere Neuerung schuf das Hilfsdienstgesetz durch Einrichtung von Schlichtungsausschüssen, deren Vorsitzender ein Vertreter des Kriegsamtes war, und dessen Beisitzer drei Arbeitgeber- und drei Arbeitnehmervertreter waren. Dieser Schlichtungsausschuß hatte über Streitigkeiten zwischen der Betriebsvertretung und dem Arbeitgeber zu entscheiden, wenn nicht von einer dieser Seiten ein Gewerbegericht, Berggewerbegericht, ein Kaufmannsgericht oder das Einigungsamt einer Innung angerufen wurde.

61) Handbuch der Politik, 6. Bd., S. 340 ff.

62) Am deutlichsten kommt dieses zum Ausdruck in den Ausführungen Sinzheimers in der Nationalversammlung: „Diesem Gedanken steht nahe der Antrag der Unabhängigen im zweiten Rätekongreß, der im wesentlichen diesen Grundgedanken der russischen Sowjetrepublik wiederholt. Denn dieser Antrag gipfelt praktisch in der Forderung, daß unter Ausscheidung des Parlaments die ganze politische Macht an die Zentralräte gelangen solle und daß wahlberechtigt zum Zentralrat nur diejenigen sein sollen, die irgendwie gesellschaftlich nützliche Arbeit leisten. Es braucht dies nicht nur der Handarbeiter zu sein, sondern auch der Kopfarbeiter kommt dazu in Betracht. Für uns ist dieser Gedanke auch nicht realisierbar und man kann sich nicht auf ihn einlassen. Wir halten fest an dem Gedanken der politischen Demokratie, nach dem alle Menschen dem Staat gegenüber gleichberechtigt sind."

63) Nach Kaliski-Cohens Plan soll jedes Gewerbe unter Berücksichtigung aller in ihm tätigen Kategorien ihre Vertreter entsenden. Der Produktionsrat des einzelnen Gewerbezweiges der Gemeinde soll mit dem Produktionsrat des gleichen Zweiges in Kreis, Provinz, Land und Reich zu einem Zentralproduktionsrat verbunden werden. Jeder Produktionsrat hat wiederum Delegierte in die sogenannte Kammer der Arbeit zu wählen, die in der kleinsten Wirtschaftseinheit beginnt. Die kleinste Wirtschaftseinheit stellt die Gemeinde bzw. die Großgemeinde dar. Die Produktionsräte der Kreise, Provinzen, Länder und der Gesamtrepublik haben dasselbe zu tun. Überall soll neben der allgemeinen Volkskammer eine Kammer der Arbeit bestehen. Jedes Gesetz bedarf der Zustimmung beider Kammern, jedoch erhält ein Gesetz, das in drei aufeinanderfolgenden Jahren von der Volkskammer (Gemeindevertretungen, Kreisausschuß, Provinzialvertretungen, Landtag, Reichstag) unverändert angenommen wird, Gesetzeskraft. Der Kammer der Arbeit sollen die Gesetzentwürfe wirtschaftlichen Charakters zuerst zugehen, der Volkskammer die Entwürfe kulturellen und politischen Charakters.

64) Stenographischer Bericht der verfassunggebenden Nationalversammlung, S. 1775.

65) Vgl. Nr. 385 der Drucksachen der Nationalversammlung „Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung des Artikels 34 des Entwurfs einer Verfassung des Deutschen Reichs".

66) Siehe die stenographischen Berichte der Nationalversammlung, Abgeordneter Sinzheimer S. 1750 ff., Abgeordneter Erkelenz S. 1775 ff. Ferner Begr. z. Regierungsentwurf des BRG. (Verhdlg. der verfassungsb. Nationalversammlung Bd. 336, Bericht des Verf.-Aussch.).

67) S. Kaskel, Begnadigung im ehrengerichtlichen Verfahren, S. 55.

68) Siehe Kommentar z. StGB. von Ebermeyer, Lobe, Rosenberg S. 1.

69) Reichsgericht, Strafsachen, Bd. 15, S. 158.

70) Kohlrausch, Strafgesetzbuch, S. 13.

71) Reichsgerichtsentscheidungen, Zivilsachen, Bd. 106, S. 273 ff.

72) Kaskel, Arbeitsrecht, 3. Aufl. 1928, S. 288.

73) Mansfeld, Kommentar zum BRG., S. 34.

74) Mansfeld, Kommentar zum BRG., S. 35.

75) Mansfeld, Kommentar zum BRG., S. 34.

76) Mansfeld, Kommentar zum BRG., S. 303.

77) Kieschke-Syrup-Krause, a. a. O. S. 167.

78) Mansfeld, Kommentar zum BRG., zu § 66 Nr. 1.

79) Vgl. die zitierten Ausführungen Mansfeld zu § 66 Nr. 1, sowie die Ansicht des RG. hinsichtlich der Betriebs- und Rechtsgemeinschaft, die das BRG. geschaffen haben soll, RG. Bd. 106, S. 273 ff.

80) Arbeitsgerichtliche Entscheidungen Wunderlich, Teichmann, 1. Bd., S. 34.

81) Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen, herausgegeben von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin 1928, S. 475.

82) Erdel, a. a. O. S. 311.

83) Blätter für Arbeitsrecht 1929, Nr. 18 B 6.

84) Schlichtungswesen, 1922, S. 81.

85) Gewerbe- und Kaufmannsgericht Jahrg. 1925, Sp. 543.

86) Gewerbe- und Kaufmannsgericht Jahrg. 1929, Sp. 164.

87) Mansfeld, Kommentar zum BRG., S. 308.

88) Feig-Sitzler, a. a. O. Anm. 4 zu § 66 S. 187.

89) S. Potthoff, Arbeitsrecht, Jahrg. 1926, S. 355. Ähnliche Auffassungen vertreten SA. Stuttgart, Beschl. v. 7. 7. 1921 (Schlichtungswesen 1921), GG. Bremen, Beschl. v. 6. 3. 1924 (Gewerbe- u. Kaufmannsgericht Jahrg. 1929, S. 164).

90) Fränkel in Arbeitsrecht v. Potthoff, Jahrg. 1926, S. 355 „Die gewerkschaftliche Betätigung von Betriebsratsmitgliedern".

91) Flatow, in Kaskels Koalitionen und Koalitionskampfmittel, S. 166.

92) An anderer Stelle gibt dagegen Flatow in Arbeitsrecht von Potthoff 1926, S. 331 Nr. 374 wiederum zu, „daß der Betriebsrat das Recht habe, Kameraden in kollegialer Weise auf ihre unsolidarische Handlungsweise aufmerksam zu machen, wenn sie Streikarbeit leisten. Er dürfe deshalb nicht entlassen werden". Mit diesen Ausführungen weicht Flatow scheinbar von seiner im vorangegangenen zitierten Ansicht ab.

93) Zeitschrift „Das Arbeitsgericht", früher Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Jahrg. 1929, Sp. 542.

94) Begründung des § 3, S. 4: Dort heißt es: Die gegenteilige Auffassung, die an die Einführung des Satzes mit um . . . . . vertreten in § 70 anknüpft und darin eine Einschränkung der Rechtspflichten der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat erblickt, ist unzutreffend. Aus dem Satz 2 des § 70, der den entsandten Betriebsratsmitgliedern Sitz und Stimme verleiht, folgt vielmehr mit voller Klarheit, daß der mit „um" beginnende Satz nur den Grund für die Entsendung in den Aufsichtsrat und die damit bezweckte Vertretung des Produktionsfaktors Arbeit in der obersten Leitung der mit Aufsichtsräten ausgestalteten Unternehmungen angibt. Irgend ein Anhalt dafür, daß der fragliche Satz die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auf die Wahrnehmung der rein sozialpolitischen, d. h. aus dem Arbeitsverhältnis im engeren Sinne entspringenden Arbeitnehmerinteressen habe beschränken wollen, ist nicht gegeben. Eine solche gesetzgeberische Absicht ist auch schon deshalb nicht anzunehmen, weil die Interessen der Arbeitnehmerschaft bei der gegenwärtigen Lage und der zunehmenden gemeinwirtschaftlichen Gestaltung des Wirtschaftslebens in gleicher Weise der Sozialpolitik, wie der Wirtschaftspolitik zugewandt seien. Eine Scheidung beider Interessenkreise wäre in der Praxis unmöglich. Sie würden zu einem dem Wirtschaftsfrieden abträglichen Kampf in jeder Aufsichtsratssitzung und damit dem Sinne des BRG. entgegengesetzten Ergebnis führen.

95) Mansfeld, a. a. O. S. 303; vgl. auch Pohl, a. a. O. S. 46.

96) Drucksachen Nr. 928 der verfassungg. Nationalversammlung, S. 22.

97) Das geht auch aus den Erörterungen, die im Ausschuß über den § 70 stattfanden, hervor. Besonders wurde dort im Ausschuß „die schiefe Stellung", die die Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat einnehmen würden, betont. (NV. Aktenst. 1838, S. 1912) „Dabei wird er (das Betriebsratsmitglied) sich häufig in einer schiefen Stellung befinden. Die anderen Mitglieder seien Vertreter der Aktionäre. Sie haben deren Interessen zu wahren; er sei der Vertreter der Arbeitnehmer und habe deren Interessen zu wahren, die unter Umständen und zwar gar nicht selten die entgegengesetzten sein können. Bisweilen werden — man denke nur an Lohnkämpfe, an Streitigkeiten über Arbeitsbedingungen — die Verwaltung und die anderen Mitglieder des Aufsichtsrats gerade gezwungen sein, über seinen Kopf hinweg oder hinter seinem Rücken zu handeln."

98) Quassowski in NZfArbR. 1922, S. 155. Derselben Ansicht sind Jacusiel in „Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat der Aktiengesellschaften". Ferner Dersch, Anm. 3a Ib zu § 3 (Kom. z. ARG.). Ferner Schreiber in „Recht u. Wirtschaft", Jahrg. 1922, S. 336.

99) Die Anwendung der Vorschrift des § 39 Abs. 2 BRG. auf die in den Aufsichtsrat entsandten Rätemitglieder wird einhellig bejaht. Vgl. Jacusiel, a. a. O. S. 55. Ferner Friedländer, Ges. über die Ents. von Betriebsratsmitgl. in den Aufsichtsrat.

100) Blätter für Arbeitsrecht 1929, Nr. 21 R 56; ebenso zutreffende Entsch. SA. Leipzig vom 30. April 1921 (Blätter für Arbeitsrecht 1926 R 1); ebenso SA. Gelsenkirchen vom 25. Januar 1921 ebenda. Ferner Beschluß des GG. Stuttgart vom 20. November 1924 (Blätter für Arbeitsrecht 1925 Nr. 6 R 10).

101) Beschluß des RAG. vom 21. Dezember 1929 (RAG. Entsch. Walter de Gruyter 1930 S. 35). Diesem Beschluß lag derselbe Tatbestand, wie dem Urteil des AG. Berlin zugrunde. Er erging in der Rev.-Instanz. Das RAG. führt zutreffend aus: „Die Person des Betriebsratsmitglieds lasse sich nicht völlig loslösen von der Person des Arbeiters. Die Eigenschaft als Betriebsratsmitglied lege dem Arbeiter die Pflicht auf, auch da, wo er nicht unmittelbar in jener Eigenschaft tätig sei, ein Verhalten zu unterlassen, das mit seiner Stellung als Betriebsratsmitglied unvereinbar ist."

102) Blätter für Arbeitsrecht 1926 R 1.

103) Schlichtungswesen 1923, S. 115, SA. Frankfurt vom 15. Februar 1923 (Blätter für Arbeitsrecht 1924 Nr. 3); Beschl. d. GG. Mannheim vom 25. Februar 1925, Beschl. d. SA. Landsberg vom 26. November 1930 (Blätter für Arbeitsrecht 1926 R 1).

104) Blätter für Arbeitsrecht 1926 R 1.

105) RG. III. Zivilsenat vom 23. Oktober 1925 vgl. Mundry (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1927, Sp. 81).

106) RA. Dr. Schmaltz, Hamburg, in Potthoff, Arbeitsrecht 1925, S. 767 „Die unterbewußte Beeinflussung des Arbeitsrechts durch allgemeine rechtliche Ideen und Gesetze".

107) Bensh. Sammlung, Bd. I, S. 272.

108) Schlichtungswesen 1923, S. 74.

109) Flatow, Kommentar zum BRG. 1927, S. 179 Anm. 8 zu § 39.

110) Reichsarbeitsblatt, Amtl. Teil S. 36 Nr. 13. Reichsarbeitsblatt, Amtl. Teil S. 36 Nr. 13.

111) Schlws. 1921, S. 189.

112) Diese Ansicht vertritt ebenso Mansfeld i. s. Komm. z. BRG. S. 224. Ebenso scheinen auch Kieschke, Syrup, Krause auf diesem Standpunkt zu stehen. In dem einzigen Satz, in dem sie zu dieser Frage Stellung nehmen, heißt es: „Hat in der Regel eine Gruppenwahl stattgefunden, so genüge ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmergruppe". Aus dieser Stelle geht m. E. unzweideutig hervor, daß es nach ihrer Ansicht nicht unbedingt erforderlich ist, daß ein Viertel der wahlberechtigten Gruppe, dem das abzusetzende Betriebsratsmitglied angehört, den Antrag stellen muß.

113) Kaskel, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Sp. 11 ff. „Worin besteht der rechtliche Unterschied der neuen Betriebsräte gegenüber den bisherigen Ausschüssen?"

114) Kaskel, Arbeitsrecht 1932, S. 330.

115) Diese Ansicht wird vertreten vom RG., Zivilsachen Bd. 113, S. 89; ferner: Dersch, Komm. z. Arbeitsgerichtsgesetz 1928, S. 245, Feig-Sitzler, a. a. O. § 1 Anm. 1 S. 3, Mansfeld, Vorbemerkung zu § 1 BRG.

116) Vertreter dieser Ansicht sind: Jacobi i. Grundlehren des Arbeitsrechts § 292, Hueck-Nipperdey, Arbeitsrecht, S. 482 ff., Lutz Richter, Grundverh. des Arbeitsrechts, S. 50.

117) Jacobi, a. a. O. S. 292.

118) Hiller, a. a. O. S. 19 ff. spricht davon, daß die Arbeitnehmerschaft Rechtssubjektivität besitze auf dem Gebiete der gesetzlich fixierten sozialen Mitwirkungsrechte.

119) NV. Aktenstück Nr. 1838 S. 1909.

Literatur-Verzeichnis

Albrecht, Eitel Fritz, Dr. jur., Die Geschäftsführung der Betriebsräte nach dem BRG. vom 4. Februar 1920. Dissertation Marburg 1926.

Anschütz, Prof. Dr. jur., Kommentar zur Reichsverfassung, 11. Aufl. 1929.

Aubele, H. Staatsanwalt, Die Zuständigkeit in Streitigkeiten über das Recht und den Umfang der Mitwirkung der Betriebsvertretungen im Aufsichtsrat (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1925, Sp. 405).

Bauer, Joseph, Die Betriebsratsvertreter im Gründungsstadium der Aktiengesellschaft und G. m. b. H. (Zeitschrift für Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung 1929, S. 131).

Bericht des Ausschusses für soziale Angelegenheiten über den Entwurf eines Gesetzes über Betriebsräte — Nr. 928 der Drucksachen, Aktenstück Nr. 1838.

Biensfeldt, Regierungsrat, Betriebsrat und Aufsichtsrat (in Arbeitsrecht von Potthoff 1923, S. 349).

Bodenstein, Bernhard, Dr. jur., Arbeiterausschüsse, Arbeitsordnungen, Unterstützungskassen, Essen 1905.

Bondick, Amtsgerichtsrat, Prüfungsrecht des Richters gegenüber Beschlüssen der Betriebsvertretung (Arbeitsgericht, 33. Jahrgang, Sp. 484).

Braun, Adolf, Die Gewerkschaften vor dem Kriege, 2. Aufl., 1921.

Bredt, Johann Viktor, Dr. jur., Der Geist der deutschen Reichsverfassung, Berlin 1924.

Bröcker, Paul, Die Arbeitnehmerbewegung, eine Darstellung ihrer geistigen Entwicklung und kulturellen Macht, 2. Aufl., Hamburg 1919.

Brigl-Mathiaß, Kurt, Dr. rer. pol., Das Betriebsräteproblem, Berlin 1926.

Brunner, Syndikus, Dr. jur., Rechte und Pflichten des Betriebsobmanns (Blätter für Arbeitsrecht 1923, Nr. 10 B 16).

Dersch, Hermann, Dr. jur., Aufsichtsratsgesetz 1922.

— Betriebsrätegesetz 1920 (1922).

— und Dr. E. Volkmar, Arbeitsgerichtsgesetz von 1927.

Dultzig, von, Das Preußische Disziplinargesetz für die nichtrichterlichen Beamten, 1914.

Ebermeyer, Ludwig, Reichsgerichtsrat (Lobe-Rosenberg), Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich 1922.

Endemann, Friedrich, Prof., Dr. jur., Lehrbuch des bürgerlichen Rechts 1903.

Erdel, Mitwirkungsrechte der Betriebsvertretung bei Arbeitsstreckung (Der Arbeitgeber 1921, S. 311).

Eltzbacher, Handlungsfähigkeit nach bürgerl. Recht 1903.

Feig, Johannes (Sitzler), Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 13. und 14. Aufl. 1931.

Flatow, Georg, Dr. jur., Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 13. Aufl., Berlin 1931.

— Gewerkschaften und Betriebsräte (in Kaskel: Koalitionen und Koalitionskampfmittel).

Fränkel, Dr. jur., Die gewerkschaftliche Betätigung von Betriebsratsmitgliedern (in Arbeitsrecht von Potthoff 1926, S. 355).

Frankenstein, Kuno, Dr. jur., Der Arbeiterschutz, seine Theorie und Politik, Leipzig 1896.

Freisler, Roland, Grundsätzliches über die Betriebsorganisation, Jena 1922.

Freese, Heinrich, Das konstitutionelle System im Fabrikbetriebe, 2. veränderte Aufl., Gotha 1905.

Friedländer, Dr. jur., Rechtsanwalt, Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat vom 1. Februar 1922, Berlin 1922.

Giese, Friedrich, Dr. jur., Die Verfassung des Deutschen Reiches vom 11. August 1919, Berlin 1919.

Gilbert, Dr. jur., Zur Frage der gröblichen Pflichtverletzung eines Betriebsratsmitgliedes (Schlichtungswesen 1923, S. 2).
Göppert, Heinrich, Das Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat 1922.
Goerrig, Reichsgericht und Rechtscharakter der Betriebsvertretungen (Schlichtungswesen 1924, S. 31).
Groh, Wilhelm, Prof., Gewerkschaften und Betriebsräte (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1925, Sp. 629).
Heymann, Ernst, Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft als Grundlage des neuen deutschen Industrierechts, Marburg 1921.
Herrmann, Karl, Zur Frage der Auflösung des Betriebsrats wegen gröblicher Pflichtverletzung (Schlichtungswesen 1923, S. 136).
— Der Paragraph 8 des BRG. und die Pflichten der Mitglieder des Betriebsrats (Schlichtungswesen 1922, S. 71).
Herrfahrdt, Heinrich, Das Problem der berufsständischen Vertretung von der französischen Revolution bis zur Gegenwart, Stuttgart und Berlin 1921.
Hertzfeld, Die Kommanditgesellschaft auf Arbeit (Arbeitsrecht von Potthoff 1921, Sp. 139).
Hiller, Hanns-Heinz, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsvertrag, eine arbeitsrechtliche Studie, Leipzig 1925.
Jacobi, Erwin, Prof., Dr. jur., Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.
— Die Träger der Sozialversicherung und ihre Angehörigen, Abhandlung aus der Festgabe für Otto Mayer zum 29. März 1916, Leipzig 1916.
Jacusiel, Alfred, Rechtsanwalt, Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft, Berlin 1923.
— Das Mitwirkungsrecht der Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat der Aktiengesellschaft (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1924, S. 434).
Jadesohn, Samy, Dr. jur., Das gesamte Arbeitsrecht Deutschlands unter Berücksichtigung der Literatur, Rechtssprechung und Verwaltungspraxis, Berlin 1923.
Jellinek, Georg, Prof., Allgemeine Staatslehre, 5. Aufl., neubearbeitet von Walter Jellinek, Berlin 1929.
Kampffmeyer, Paul, Arbeiterbewegung und Sozialdemokratie, Berlin 1919.
Kaskel, Walter, Prof., Dr. jur., Arbeitsrecht 1932, 4. Aufl., neubearbeitet von Hermann Dersch.
— Koalitionen und Koalitionskampfmittel, arbeitsrechtliche Seminarvorträge, Berlin 1925.
— Begnadigung im ehrengerichtlichen Verfahren, Berlin 1911.
Kieschke-Syrup, Kommentar zum Betriebsrätegesetz 1928.
Kießler, Richard, Gerichtsreferendar, Die Verantwortlichkeit der in den Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft entsandten Betriebsratsmitglieder. Dissertation Halle 1928 (G. Kischs Beiträge zum Handelsrecht, Heft 1).
Kohlrausch, Eduard, Prof., Dr. jur., Kommentar zum Strafgesetzbuch für das Deutsche Reich, 27. Aufl. 1927.
Krause, Arthur Bernhard, Dr. jur., Die Einflußnahme der gesetzlichen Betriebsvertretungen auf die Betriebsleitung. Dissertation Berlin 1927.
Linde, Franz, Dr. jur., Die Betriebsarbeiter- und Wirtschaftsräte des Art. 165 Reichsverfassung, ihr Wesen und ihre rechtliche Natur. Dissertation Göttingen 1926.
Mansfeld, Werner, Dr. jur., Rechtsanwalt, Reichsarbeitsgericht und Betriebsrätegesetz (Der Arbeitgeber 1930, S. 381).
— Kommentar zum Betriebsrätegesetz, 2. neubearbeitete Auflage, Mannheim 1930.
Mayer, Otto, Prof., Deutsches Verwaltungsrecht, 3. Aufl., Bd. 2.
Molitor, Erich, Arbeitnehmer und Betrieb, zugleich ein Beitrag zur einheitlichen Grundlegung des Arbeitsrechts, Marburg 1929.
Nörpel, Clemens, Neue Wege der Rechtssprechung (in Arbeitsrecht von Potthoff 1926, Sp. 97).

Nörpel, Clemens, Streik und Betriebsrat (in Arbeitsrecht von Potthoff 1924, Sp. 213).
Nußbaum, Arthur, Dr. jur., Das neue deutsche Wirtschaftsrecht, eine systematische Übersicht über die Entwicklung des Privatrechts, Berlin 1920.
Ohlbrecht, Gewerkschaften und Betriebsräte (in Kaskel: Koalitionen und Koalitionskampfmittel 1925).
Oßwaldt, Betriebsräte im Aufsichtsrat (Der Arbeitgeber, 19. Jahrgang Nr. 2, S. 325).
Passow, Richard, Betrieb, Unternehmung, Konzern, Jena 1925.
Peters, Alfred, Die Vorstufen der Betriebsräte, Dissertation Rostock 1921.
Pohl, Robert, Dr. jur., Die Rechtsbedeutung des Betriebes, eine rechtspolitische Untersuchung über einige Betriebsprobleme, Berlin 1930.
Potthoff, Heinz, Regierungsrat, Die sozialen Probleme des Betriebes, ein Sammelwerk, Berlin 1925.
— Die Einwirkung der Reichsverfassung auf das Arbeitsrecht (in Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig), Leipzig und Erlangen 1925.
Quassowski, Oberregierungsrat, Über die Zulassung von Vertretern wirtschaftlicher Vereinigungen von Arbeitnehmern zu Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung (Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1921, Sp. 181 ff.).
Reuß, Max, Oberbergrat, Erläuternde Bemerkungen zur preußischen Berggesetznovelle vom 28. Juli 1909 (Zeitschrift für Bergrecht, 50. Jahrgang, S. 557—603).
Richter, Lutz, Dr. jur., Grundverhältnisse des Arbeitsrechts, einfache Darstellung des Arbeitsrechts, Berlin 1928.
— Arbeitsrecht als Rechtsbegriff, eine systematologische Studie (in Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig), Leipzig-Erlangen 1923.
Schiffer, Eugen, Oberverwaltungsgerichtsrat (und Dr. Johannes Junck), Der vaterländische Hilfsdienst, Berlin 1917.
Schmaltz, Hans Gotthard, Dr. jur., Der Charakter des Betriebsratsamtes (Schlichtungswesen 1924, S. 209).
— Die unterbewußte Beeinflussung des Arbeitsrechts durch allgemein rechtliche Ideen und Gesetze (in Arbeitsrecht von Potthoff 1925, S. 767).
Schmidt, Richard, Prof., Das Leipziger Meßamt, ein Beitrag zur Bestimmung der Rechtsnatur und Rechtsstellung öffentlicher Körperschaften, Leipzig 1928.
Sering, Max, Prof., Arbeiterausschüsse in der deutschen Industrie (Gutachten, Berichte, Statuten), Leipzig 1890.
Sinzheimer, Hugo, Dr. jur., Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1921.
— Das Rätesystem, 2 Vorträge zur Einführung in den Rätegedanken, Frankfurt a. Main 1919.
Stier-Somlo, Fritz, Dr. jur., Kommentar zum Betriebsrätegesetz, Berlin 1921.
— Handwörterbuch der Rechtswissenschaft 1925.
Stenographische Berichte, Verhandlungen der verfassunggebenden Nationalversammlung, Band 331, Sp. 4219 ff.
Thur, v., Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaften, BGB. Allg. Teil, S. 27.
Vogel, Hans, Die Betriebsräte, russische Erfahrungen und deutsche Erwartungen.
Wegener, Friedrich, Dr. jur., Die Grenzen und die Überschreitung der Befugnisse der Betriebsvertretung und der Vertrauensleute der Schwerbeschädigten (in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1927, S. 683).
— Die Amtsenthebung von Mitgliedern der Betriebsvertretung und von Vertrauensleuten der Schwerbeschädigten (in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1927, Sp. 351 ff.).
Wiethaus, (Kantorowicz, Brandt), Das Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, Berlin 1920.
Wolffstieg, Dr. jur., Das Beamtenreichsrecht 1921.

Lebenslauf

Am 17. Oktober 1905 bin ich als Sohn des Herrn Generaldirektors Dipl.-Ing. Dr. Ing. h. c. Max Zell und seiner Ehefrau Elisabeth, geb. Hübner zu Halle a. d. Saale geboren worden. Vom Herbst 1914 ab besuchte ich das Gymnasium und zwar zunächst das Stadtgymnasium zu Halle a. d. Saale, sodann die Klosterschule zu Ilfeld und das Christiansgymnasium zu Eisenberg. Dort bestand ich am 26. Februar 1925 die Reifeprüfung.

Im Anschluß hieran besuchte ich die Badische Albert-Ludwig-Universität zu Freiburg, wo ich zunächst ein Semester Zeitungswissenschaften studierte und zwar bei den Herren Professoren Wolff, Kapp, von Below und Michael zeitungswissenschaftliche Kollegs besuchte. Von meinem zweiten Semester ab studierte ich Jura und hörte bei den Herren Professoren Freiherr von Marschall, Lenel, Wilken, Briefs, Levy, Hauptmann, Nagler, van Calker, Freiherr von Schwerin und von Rohland. In meinem vierten Semester belegte ich auf der Universität Berlin und hörte dort bei den Herren Professoren Kohlrausch, Klee, Nußbaum, Kipp, Rabel, Popitz und Laß. Von meinem fünften Semester ab bis zu meinem im Juli 1929 bestandenen Referendarexamen setzte ich mein Studium auf der Vereinigten Friedrichs-Universität Halle-Wittenberg fort und hörte dort bei den Herren Professoren Bilfinger, Böhmer, Finger, Fleischmann, Hein, Jahn, Joerges, Kisch, Kitzinger, Langheineken, Ruth und Rudolf Schmidt rechts- und staatswissenschaftliche Vorlesungen und Übungen.

Nach dem in Naumburg am dortigen Oberlandesgericht bestandenen Referendarexamen wurde ich als Referendar dem Amtsgericht in Fürstenwalde (Spree) zugeteilt und insbesondere dem dortigen Arbeitsgericht unter Vorsitz des Herrn Amtsgerichtsrats Dr. Süßmann. Während dieser Tätigkeit faßte ich den Entschluß, das der Dissertation zugrunde liegende Thema wissenschaftlich zu bearbeiten. Hierzu wurde ich durch verschiedene vor dem Arbeitsgericht in Fürstenwalde zur Verhandlung kommende Streitfragen über die Bestimmung des § 39 Abs. 2 Betriebsrätegesetz angeregt. Die Anwendung dieser Bestimmung hat, wie aus den in der vorliegenden Dissertation zitierten mannigfaltigen Entscheidungen hervorgeht, in der Praxis sehr große Schwierigkeiten

bereitet. Es interessierte mich daher die für das gesamte Betriebsräteproblem äußerst wichtige Bestimmung, die insbesondere bei falscher Handhabung nur unnötig böses Blut unter den Arbeitnehmern auf der einen Seite schaffen, auf der anderen Seite aber zu verhängnisvollen Einwirkungen in die dem Arbeitgeber noch nach wie vor zustehende Betriebsleitung führen konnte, wissenschaftlich unter Berücksichtigung der am dortigen Arbeitsgericht gemachten praktischen Erfahrungen in ihren Grundsätzen zu kommentieren. Nicht nur Herr Amtsgerichtsrat Dr. Süßmann, der ein außerordentlich starkes Interesse an der vorliegenden Arbeit gezeigt hat, insbesondere auch mein Vater als ehemaliger Leiter eines führenden mitteldeutschen Wirtschaftsunternehmens standen mir bei Abfassung der vorliegenden Arbeit mit ihren Erfahrungen zur Seite. Ebenso hat mir der Besuch des von Herrn Professor Dr. phil. Dr. jur. Joerges geleiteten arbeitsrechtlichen Seminars zu Halle a. d. Saale mannigfache Anregungen für die wissenschaftliche Ausarbeitung des vorliegenden Themas gegeben, die ich durch zahlreiche persönliche Rücksprachen mit Herrn Professor Dr. phil. Dr. jur. Joerges in vielem noch ergänzen und vervollständigen konnte. Allen drei vorgenannten Herren danke ich für die mir gewährte Unterstützung auf das herzlichste.

Meine weitere Ausbildungszeit als Referendar verbrachte ich an den Berliner Gerichten und bin z. Zt. als Referendar beim Kammergericht tätig.